



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos,  
Picota - 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Sánchez García, Shirley Margoth (ORCID: 0000-0002-4839-8922)

**ASESORA:**

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (ORCID:0000-0002-0196-1351)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**TARAPOTO – PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

A Dios, por ser mi guía en mi camino diario, por permitirme la salud para poder lograr mis objetivos y metas trazadas, por su infinito amor y misericordia.

A mi hijo Jhalej Gabriele por ser mi gran inspiración y motivo para seguir adelante y en ello cumplir mis sueños y metas trazadas.

A mis padres por el apoyo incondicional, por haberme inculcado valores y principios, lo que me ha permitido ser una mejor persona, principalmente, por su motivación constante que me permitió a concluir con esta meta trazada en mi vida.

Shirley

## **Agradecimiento**

A la Municipalidad distrital de Tres Unidos por brindar información requerida y dar las facilidades para el desarrollo de la investigación.

A la Universidad César Vallejo y docentes que, de una y otra forma, compartieron sus enseñanzas permitieron que alcance las metas y objetivos trazados en el transcurso de la maestría de Gestión Pública.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	18
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos .....	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	50

## Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad sobre las variables y las dimensiones que son objeto de estudio.....	28
Tabla 2 Correlación entre gestión estratégica y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.....	29
Tabla 3 Correlación entre gestión operativa y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.....	30
Tabla 4 Correlación entre gestión de control y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.....	32
Tabla 5 Correlación entre gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.....	33

## Índice de figuras

Figura 1	Gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.....	24
Figura 2	Dimensiones de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota -2021.....	25
Figura 3	Desempeño laboral en la Municipalidad de Tres Unidos, Picota - 2021.....	26
Figura 4	Dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota- 2021.....	27
Figura 5	Diagrama de dispersión lineal entre gestión estratégica y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota -2021.....	28
Figura 6	Diagrama de dispersión lineal entre gestión operativa y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota -2021.....	30
Figura 7	Diagrama de dispersión lineal entre gestión de control y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota -2021.....	31
Figura 8	Diagrama de dispersión lineal entre gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota -2021.....	33

## Resumen

El presente trabajo de investigación ha sido desarrollado con el siguiente tema: Gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021. Con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental, pero de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. Su población y muestra estuvo conformado por un total de 31 trabajadores a los que se les aplicó el respectivo instrumento (cuestionario). Respecto a los resultados se encontró que, el nivel de gestión municipal es malo con un 65 %, 29 % regular y 6 % es bueno. Concluyó que, a través de Pearson se evidenció que hay una significancia bilateral ( $p= 0,000 < 0,01$ ), con ello rechaza a la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Asimismo, se logró encontrar que existe una correlación de 0,854 entre gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021, lo cual significa que la correlación entre ambas es positiva alta considerable y, según el diagrama de puntos de dispersión se obtuvo una dependencia de 73 % entre ambas variables de investigación

**Palabras clave:** gestión, política, control, gobierno, presupuesto

## **Abstract**

This research work has been developed with the following topic: Municipal management and job performance in the district of Tres Unidos, Picota - 2021, In addition, this work was carried out under the perspective of the quantitative methodology, of a basic type, with non-experimental design, but of correlational descriptive level. Its population and sample consisted of a total of 31 workers to whom the respective instrument (questionnaire) was applied, obtaining from its application that the municipal management level is bad with 65 %, however, 29 % confirm that it is regular and a minimum difference of 6 % ended up answering that it is good. He concluded that, through Pearson to show that there is a bilateral significance ( $p = 0.000 < 0.01$ ), with this the  $H_0$  is denied and the  $H_1$  is accepted. Likewise, it was possible to find that there is a correlation of 0.854 between municipal management and job performance in the district of Tres Unidos, Picota - 2021, which means that the correlation between both is high positive considerable and, according to the plot of points of dispersion, a dependency of 73 % was obtained between both research variables

**Keywords:** Management, performance, operations, citizenship

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, la gestión en las municipalidades, llámese entidades públicas, buscan ser, de alguna manera, efectivas, pero ligadas a los avances en procesos totalmente descentralizados y autónomos, considerando sumamente relevante las metodologías que se llevan a cabo sobre planificación rural y urbana.

En Guatemala la gestión municipal tiene aún bastante camino por recorrer. Es decir, el Ranking de Municipalidades, para el año 2013, son pocas las que han logrado un índice de gestión satisfactorio. Sin embargo, según el Ranking General de Gestión (RGG), indica que el 64 % de las municipalidades están ubicadas en la categoría de “Media baja”, 22 % en la “Media”, 13 % en la “Baja”, 1 % en la “Media alta” y ninguna en “Alta”; debido al deficiente desempeño que tienen los colaboradores para con la institución (Gonzales, 2017). Y continúa señalando que, la gestión pública municipal a lo largo de los años ha presentado una serie de debilidades: primero, la insuficiente carrera de la función pública; segundo, escasa profesionalización del personal técnico; tercero, débil estabilidad laboral; y cuarto, el clientelismo político. Sin duda, son cuatro elementos que muestran las debilidades de la gestión municipal, y que esto, se agudiza cada cuatro años ante el movimiento del personal y que a su vez produce una atomización del municipio; debido a que el alcalde vigente ingresa con personal nuevo a quienes hay que pagarle prestaciones, desestabilizando la economía municipal (López, 2016, citado por Gonzales, 2017).

En el plano nacional, se percibió que el desempeño laboral en el sector público afronta diversos problemas para conseguir cumplir sus objetivos y metas, dentro de las cuales se destaca la improductividad de la organización de una labor, falta de motivación y la deficiencia de selección; además de una resistencia a los cambios, comportamientos adecuados, falta de habilidades y un infructuoso resultados de la evaluación de desempeño de los colaboradores, demostrando que aún no tienen las competencias necesarias, ya que han sido asignados a los puestos de trabajo sin pasar por una evaluación para que estén acreditados a cumplir con las funciones que la labor requiere (Huaraca y Ore, 2016). Todos estos sucesos que se viven al interior de la municipalidad muestran y develan que exista una ineficiente gestión en los municipios de la nación, demostrando así la falta de un órgano de

control. (Muñoz, 2014 citada por Sánchez, 2014, párr.1); lo que provoca, una gestión muy débil en los gobiernos regionales y municipales, ya que al sistema le es necesario un órgano de control eficaz que pueda ser brindado por el Ejecutivo (Muñoz, 2014).

En la región San Martín, la Municipalidad distrital de Rioja, no es ajena a esta problemática debido a que han presentado algunas falencias y deficiencias que finalmente acaban determinando a la gestión de recursos humanos como regular, es decir, en ella, se ha percibido, por un lado, que no existe un liderazgo que sea el aparato propulsor para que tenga éxito la gestión y, por otro lado, se observó que los funcionarios no saben llegar a sus subordinados para que estos se comprometan con la institución. Otra de las deficiencias que presentan una débil coordinación entre las operaciones y las estrategias por parte de los jefes de área, el personal que labora en ella no presenta la predisposición para asumir los nuevos retos, exhibiendo un nivel de desempeño laboral “bajo – regular” (Marrufo, 2020).

Asimismo, al ubicarnos en la provincia de Picota, una de las 10 provincias que tiene la región San Martín. En ese sentido, es una de las municipalidades que en los últimos años ha estado en el ojo de la tormenta y no precisamente por cosas buenas, al contrario, porque se presumió que la gestión que ha venido realizando el alcalde está envuelto en casos de corrupción y, ante esta situación significa que el desempeño en dicha municipalidad no es la más efectiva debido que no se refleja en a la gestión de esta. Tanto así que las autoridades pertinentes han levantado su voz a las nacionales, donde exigen inmediatamente la intervención de la Contraloría General de la República (CGR), para que se realice una auditoría a la gestión municipal del alcalde y se denuncie sin miedo a quienes resulten responsables de los malos manejos económicos. Indicó Vega (2017) vicepresidente del Frente de Defensa de Picota (FEDIP).

Si bien es cierto, la Municipalidad distrital de Tres Unidos con el aumento de la comunidad y la búsqueda de medios para incrementar el desarrollo de la localidad, emplea estrategias, para mejorar los servicios a los contribuyentes y/o usuarios, favoreciendo la atención y haciendo llegar el servicio a todos por igual, no obstante, últimamente la gestión municipal se ha visto que no está dando buen resultado en atención al ciudadano, debido a las deficiencias y la inadecuada información de los

que atienden en ventanilla, problemas a nivel de sistemas de comunicación digital y falencias en los datos administrativos de los trabajadores, débil coordinación y predisposición para escuchar las necesidades de los usuarios causando malestar en ellos, a pesar de tener tecnología de punta, buena infraestructura, ambientes amplios y cómodos para una buena atención al usuario de manera personalizada. No obstante, aquello no ha sido suficiente para satisfacer a los ciudadanos.

De todo ello, se puede inferir que el problema radica en el poco nivel de desempeño que tienen los funcionarios para realizar cada una de las actividades que les compete a diario y eso evidentemente repercute grandemente en la gestión de esta, quedando de esta manera los ciudadanos como los más perjudicados y afectados redundando en la perspectiva negativa que cada vez se acrecienta más. En general, **se puede decir que existe un deficiente desempeño laboral en la gestión municipal** y esto, por supuesto, ha generado el deterioro de la imagen institucional y la credibilidad de su gestión frente a sus usuarios. Debido al desinterés y baja productividad en sus labores la población ya no respalda a sus autoridades, estas han perdido todo tipo de apoyo y credibilidad.

De este modo, según la realidad problemática expuesta se formula el siguiente **problema general**. ¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021? Como problemas **específicos** se planteó los siguientes: ¿Cuál es el nivel de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021? ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad distrito de Tres Unidos, Picota - 2021? ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad distrito de Tres Unidos, Picota - 2021?; ¿Cuál es la relación de la gestión estratégica municipal con el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021?; ¿Cuál es la relación de la gestión operativa con el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021?; ¿Cuál es la relación de la gestión de control con el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021?

Esta investigación tiene como justificación por **conveniencia**, ya que se eligió este tema por la relevancia que implican los hechos y la problemática que se vivencia

en la Municipalidad de Tres Unidos; y, que solo a través de ello se logrará difundir el malestar que han afrontado la ciudadanía por la falta de desempeño que muestran sus funcionarios y que cómo eso repercute en la gestión del municipio; **justificación social**, pues con este estudio lo que se busca es que trascienda y cale en primera instancia en los pobladores de dicha ciudad a fin de que ellos sean los primeros en tener conocimiento de la realidad y a partir de allí puedan exigir a sus autoridades el cumplimiento de su gestión; **valor teórico**, esta investigación ha surgido de una problemática y como tal, el investigador va a involucrarse con todos los hechos, teorías y estudios ya realizados con el único propósito de generar nuevas ideas y nuevos conocimientos que contribuyan directamente a la ciencia; **justificación práctica**, con esta investigación se pretende encontrar las deficiencias y mostrarles a los funcionarios para que, a partir de ello, tomen conciencia de la importancia de ser servidores públicos y con ello la responsabilidad que trae consigo y así, de esta manera, puedan mejorar su desempeño y su gestión y, finalmente se justifica **metodológicamente**, ya que todas las referencias que se vayan a utilizar hasta los instrumentos construidos podrán ser tomadas en cuenta por otros investigadores en distintos contextos donde quepa la posibilidad de realizar un estudio con problemática similar o parecida.

De acuerdo con ello se ha planteado como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021. Como **específicas**: i) Identificar el nivel de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021. ii) Determinar el nivel de las dimensiones de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021. iii) Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota - 2021. iv) Determinar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota - 2021. v) Analizar la relación entre la gestión estratégica municipal y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021; vi) Analizar la relación entre la gestión operativa y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021; vii) Analizar la relación entre la gestión de control y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.

Como **hipótesis general**: Hi: Existe relación entre gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021. Como **específicas**: El nivel de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021, es buena. El nivel de las dimensiones de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021, es buena. El nivel del desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota - 2021, es bueno. El nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota - 2021, es bueno. Existe relación entre gestión estratégica municipal y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota - 2021. Existe relación entre gestión operativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota - 2021. Existe relación entre gestión de control y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota - 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se ha considerado los estudios que guardan relación con las variables en estudio y que fueron sacados de la base de datos tanto para el nivel internacional, nacional, regional y local (artículos científicos). Donde a continuación se menciona los siguientes antecedentes de ambas variables en estudio.

Según el contexto **internacional**, Palmar *et al.* (2014). En su estudio realizado ha sido de tipo básica de nivel descriptivo transversal no experimental, considerando una muestra de 31 individuos que trabajan en dichos institutos los cuales se escogieron de manera no probabilística quienes completaron un cuestionario debidamente validado y confiable. Los resultados obtenidos mostraron que el 73 % de los gerentes tenían competencias básicas, el 56 % tenían competencias conductuales y el 55 % poseían competencias laborales. En cuanto a las causas de influencia dentro del desempeño laboral el principal es la cancelación puntual del salario 68%, seguido por los horarios de trabajo 48 %, ambiente laboral y relaciones interpersonales 45 %, jornada laboral 40 %, incentivos y motivación 36 % y salario 24 %. Llegaron a la conclusión de que el personal de gerencia presenta capacidades y tiene conocimiento de sus funciones y de las actividades a realizar.

Por su parte, Quero *et al.* (2014) El estudio redactado y presentado por el autor fue aplicada y de diseño descriptivo correlacional no experimental, considerando una muestra de 99 individuos a quienes se les aplicó dos instrumentos (cuestionarios) debidamente validados y confiables. Los resultados obtenidos muestran que el personal directivo y docente logra diagnosticar elementos de la comunicación efectiva algunas veces con 49.7 %, nunca con 32.7 %, casi nunca con 12.2 % y siempre con 8.4 %; y para la caracterización y establecimiento del desempeño laboral algunas veces con 41,5 %, nunca con 31,7 %, casi nunca con 23 % y siempre con 12,2 %. Finalmente, concluyen que hay relación positiva entre ambas variables de estudio.

En el **panorama nacional** se tuvo a Silva *et al.* (2020) para ello consideró como diseño el no experimental, pero básica con enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y corte transversal. La muestra fue elegida por conveniencia siendo un total de 100 empleados a los cuales les aplicaron encuestas para recabar la información necesaria. Como resultados encontró que el presupuesto participativo

y el desempeño laboral inciden de manera significativa en la gestión municipal ( $p=0.000$ ), además a nivel de dimensiones existe también incidencia del presupuesto participativo y el desempeño laboral sobre el desarrollo municipal, la organización y los servicios municipales ( $p=0.000$ ). Concluyen, por tanto, que dentro de sus variables el desempeño laboral incide en la gestión municipal de la Molina.

De acuerdo con Torres y Zegarra (2014) el estudio que desarrollaron tuvo un diseño correlacional no experimental, pero básica considerando una muestra de 113 docentes quienes escogidos de manera probabilística y estratificado, a ellos se les aplicó dos cuestionarios validados y confiables. Los resultados obtenidos muestran que hay relación positiva fuerte entre las variables analizadas ( $r=0,828$ ), asimismo, existe relación positiva moderada entre la dimensión comunicación y desempeño laboral ( $r=0,635$ ), existe relación positiva moderada entre la dimensión condiciones laborales y desempeño laboral ( $r=0,721$ ), existe relación positiva fuerte entre la dimensión involucramiento laboral y desempeño laboral ( $r=0,758$ ), existe relación positiva fuerte entre la dimensión autorrealización y desempeño laboral ( $r=0,829$ ), y por último, muestra una relación positiva moderada entre la dimensión supervisión y desempeño laboral ( $r=0,636$ ).

De acuerdo con Casiano y Cueva (2020) el estudio tuvo un diseño descriptivo correlacional teniendo en cuenta de 132 personas entre 18 y 64 años quienes fueron seleccionados por medio de un muestreo probabilístico aplicándoles un cuestionario para el recojo de datos. De acuerdo con los resultados del estudio, el 50,39 % de los pobladores refiere tener “conocimiento medio” sobre aquellas labores y servicios que realiza su Municipalidad, asimismo, en cuanto al nivel de percepción promedio general de los pobladores se evidenció bajos niveles con referencia a la percepción positiva con un 18,4 %. En cuanto al nivel de confianza de la población se evidenció que solo el 6,42 % confía y confía mucho en la gestión actual, mientras que el 76,15 % no confía ni desconfía. Finalmente, concluyen que el bajo nivel de confianza que existe depende de los niveles bajos de percepción referente a las prestaciones de servicios.

De igual modo, Vargas, *et al.*, (2020). La investigación tuvo un diseño descriptivo con el enfoque socio crítico. Los resultados reflejaron que existe

carencia en las estrategias para poder brindar un adecuado servicio público durante la emergencia sanitaria, asimismo, existe falta de capacidad para ejecutar el presupuesto y debilidad en la articulación intergubernamental que incide en la calidad de vida de los pobladores; por ello, consideran necesario implementar políticas públicas para el buen funcionamiento de las municipalidades. Asimismo, Chávez (2018). El estudio fue de diseño descriptivo correlacional no experimental de corte transversal y aplicada con un contenido una muestra de 120 individuos que fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico a quienes se les aplicó dos encuestas debidamente validadas y confiables. Los resultados obtenidos reflejaron que el 8% de los individuos percibe como “muy eficiente” la gestión municipal, el 64 % lo percibe “eficiente”, el 26 % lo percibe como “deficiente” y el 2 % lo percibe como “muy deficiente”. En cuanto a la participación vecinal el 11 % lo percibe como “muy favorable”, el 70 % como “favorable”, el 17 % como “desfavorable” y el 2% como “muy desfavorable”. Concluyeron que existe una relación positiva débil entre ambas variables de estudio con un Rho de Spearman de 0,383.

Veamos al siguiente, Hurtado-Villanueva y Gonzales-Vallejos (2015), El diseño de estudio fue descriptivo de tipo básica, con un método inductivo deductivo. La población y muestra fue de 1838 municipalidades del Perú. La técnica empleada se basó en el análisis documental, como herramienta empleó la guía de análisis documental. Los resultados obtenidos arrojaron que el 98,59 % de las municipalidades realizan Presupuesto Participativo, el 85,36 % presentan Plan de Desarrollo Local Concertado, el 31 % tienen Plan de Desarrollo Institucional, el 49,95% cuentan con Plan Operativo Institucional y el 11,81 % tienen Plan de Desarrollo de Capacidades. Por otro lado, el 29,76 % cuentan con indicadores para comprobar que se cumplan los objetivos y metas, el 24,81 % tienen metas a mediano plazo y anuales para alcanzar lo planificado y el 30,20 % cuentan con presupuesto concordantes. Finalmente, concluyen que es necesario apresurar con la modernizar la gestión, la estructura de las organizaciones y una estratégica planificación para el desarrollo local y humano.

Ruiz (2017). La investigación fue de diseño mixto no experimental teniendo en cuenta una muestra de 298 individuos que fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico a quienes se les aplicó dos cuestionarios validados y

confiables para conseguir los datos requeridos. Los hallazgos mostraron que en cuanto a la cultura tributaria el 83 % de los encuestados no tienen conocimiento acerca de la finalidad de los arbitrios municipales. Con respecto a la calidad en gestión de los servicios públicos el 70 % de los encuestados no tiene conocimiento de la manera en que funciona el sistema de tributación en la municipalidad, y el 83 % considera que su gestión municipal es deficiente. Finalmente, concluye que es necesario mejorar la cultura tributaria en la población para que, de esta manera, se pueda generar una recaudación sostenible y firme.

En el **panorama local**, Marín y Delgado (2020). El estudio trabajado por el autor fue de tipo básica no experimental con un diseño de revisión sistemática a través del análisis de 10 artículos científicos, la población como tal fue el acervo documentario y su instrumento que le permitió recabar la información fue el análisis documental. De acuerdo con los hallazgos, se identificaron que el 70 % de las investigaciones del desempeño laboral tienen influencia en la vida sostenible en relación con la crisis económica, asimismo, se encontró que es necesario tener un sistema para poder realizar una evaluación del desempeño laboral, contando con trabajadores que muestren responsabilidad, compromiso y posean competencias para el adecuado funcionamiento de los municipios. Finalmente, concluyeron que el clima laboral tiene influencia en el desempeño de los trabajadores, por lo cual, es necesario establecer estrategias que conlleven a una identidad institucional.

Luego de haber realizado la descripción correspondiente a los artículos (antecedentes), se pasó a desarrollar adecuadamente la variable que es tema de análisis: **gestión municipal**.

En tal sentido, se definió en primera instancia la palabra **gestión**, que, según Tello, et al. (2009) señala que esta busca, de alguna manera, incrementar por un lado la eficiencia y, por otro lado, el impacto de las políticas que abarca el sector público a través de una mayor responsabilidad de los funcionarios por los resultados de su gestión. En cambio, **gestión municipal** hace referencia a municipio y como tal, Salas (2017) manifiesta que es el acercamiento más íntimo que los ciudadanos tienen para con el Estado. Dicho de otra forma, es un pequeño gobierno en donde pagamos tributos y los mismos deben ser invertidos en beneficio de la ciudadanía con diversos servicios públicos. Por lo tanto, la **gestión municipal**, según Bastidas

y Pisconte (2008) la definen como la acción de organizar un grupo social dentro de un territorio en específico, que se enmarca en un orden jurídico, autónomo y autodeterminado, el cual posee una estructura organizativa y administrativa con el propósito de ejecutar determinadas actividades para el beneficio de los que habitan la zona. Además, es posible definirlo como, actividades que realizan los gobiernos de la localidad para generar mejoras en la calidad de vida de las personas, optimizando el escenario ambiental, social, económico y cultural (Arraiza, 2016).

Lo referido conjuga, se convierte y plasma en las prestaciones de los servicios públicos, la cual es la función principal asociada a un municipio, dichos servicios, se centran en la comunidad local. Los beneficiarios poseen la capacidad de fiscalizar. De acuerdo con Álvarez (2012), citado por Casiano & Cueva (2020) menciona que los municipios locales se encuentran en una etapa nueva que se basa en rendir, cada cierto tiempo, las cuentas a la comunidad, sobre todo a los que posee un nivel educativo elevado, una mayor exigencia, expectativa con respecto a cómo tiene que funcionar el municipio y se enfrentan también a una confianza muy baja por parte de los contribuyentes o usuarios a causa de la política en el país, mancillada por la corrupción continua que incide en el ámbito local.

Otra definición de la gestión municipal, lo menciona Aliendre (2021), el cual señala que se basa en un conjunto de acciones y políticas con el propósito de generar bienes y servicios y atender los requerimientos y alcanzar las expectativas de la población dentro de su jurisdicción. De lo que menciona, es posible decir que la gestión municipal se basa en un conjunto de procedimientos que llevan a cabo los municipios locales para el desarrollo de la economía, de manera igualitaria, en un espacio geográfico determinado. Sin embargo, Ávila (2019) señala que la gestión pública en los últimos años ha ido presentando deficiencias, debido a **diversos factores** como la falta de un liderazgo adecuado que comprometa a los colaboradores municipales a alcanzar los objetivos institucionales, mejorar su desempeño y servicios, acorde a los postulados considerados en la modernización de la gestión pública del siglo XXI. En esa misma línea, Cieza-Sempertegui, et al. (2021) sostuvieron que, en diversos países latinoamericanos, la **gestión municipal carece de distintos elementos** como una calidad en la labor de los colaboradores municipales. Ante esta situación Sánchez (2012, citado por Cieza-Sempertegui, et al., 2021) indica que todo se debe a que no hay programas que realmente mejoren

de manera continua y tampoco una evaluación al personal, los cuales tienen capacitaciones, pero son muy limitadas o no dirigidas, realmente, a solucionar un problema desde una perspectiva local y mundial. En algunos casos también es nula.

**La gestión municipal en la actualidad** posee el reto para el futuro de potenciar a los gobiernos locales para generar un mejor sistema democrático, inclusivo y transparente en sus procesos administrativos, tratando de vincularse más con la comunidad de manera activa y constante, ya sean estas organizadas o no, facilitando los entornos para que el ciudadano común sea partícipe de la gestión del territorio o jurisdicción (España & Díaz, 2016). Por tanto, los municipios locales deben generar un desarrollo sostenible en su comunidad para el beneficio de los ciudadanos a los que sirve. Según las particularidades de su administración, es necesario entregar servicios de distintos tipos y naturaleza en sus múltiples dimensiones. Durante estos años han observado que los requerimientos de estas organizaciones se centran en ordenar y mejorar los servicios que brindan, sustentados en procedimientos internos los cuales establezcan actividades eficientes, eficaces y coordinadas. Aquello ha incentivado a otras municipalidades a ver dentro de la gestión de procesos acciones internas para conseguir los resultados esperados (Forbes, 2015).

De acuerdo con Estrada (2019) el gestionar a una municipalidad involucra fortalecer cuatro aspectos, a nivel de gestión y presupuesto, financiero, operativo e institucional; la cual tiene que vincularse con los aspectos políticos, medioambientales, económicos y sociales, comprendiendo que se trabajan dichas dimensiones como uno conjunto que se relacionan e inciden entre ellos para analizarlas. Por otro lado, el municipio es una entidad descentralizada en propiedad del gobierno local, seleccionada bajo estándares democráticos por medio de la comunidad. La municipalidad viene a ser una persona jurídica, con derecho público que posee libertad administrativa, económico y política según sus competencias o roles a cumplir. Cuando no existe un diseño adecuado generado por el municipio, los proyectos que se planteen estarán propensos a problemas relacionados a su culminación, como sucede en distintas instituciones del Estado, los cuales poseen dificultades para concretar las metas propuestas, observado en muchas obras o

proyectos hecho a medias o planteados, pero no ejecutados. Aquello hace que la población desconfíe y tenga una visión negativa del gobierno.

Es posible mencionar que la **gestión de un municipio** se basa en un conjunto de procesos que tienen la particularidad de ser flexibles, continuos, sistemáticos y dinámicos, debido a las dimensiones de gestión de control, operativa y estratégica (Lara, 2017), que poseen el valor administrativo más importante que es el talento humano, para entregar la atención que la comunidad se merece, por medio de una estructura organizacional competente. En cambio, para la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (2013), la define como una herramienta elaborada para que los municipios y entidades del Estado tengan de manera continua, datos precisos sobre cómo esta va desarrollándose y avanzando o también de las dificultades que se presentan.

Primera **dimensión: Gestión estratégica**, según Lana (2008) citado por Lara (2017) señala que la gestión estratégica, se basa en un proceso que abarca de manera general a la entidad, posee un carácter holístico en el cual todos están involucrados, representa un proceso permanente, el cual se puede observar desde una visión filosófica en la cual se incluya la visión y misión, hasta llegar a la planificación de los objetivos institucionales. Como indicador posee, la **identificación con la misión y visión de la entidad** e involucra que el colaborador se siente participe e identificado con lo propuesto por la entidad, lo que hace y lo que quiere llegar a realizar. Como segundo indicador, es el **cumplimiento de las metas y objetivos** como tal de la entidad por parte de los colaboradores, aquello gracias a las estrategias empleadas.

Segunda dimensión: **Gestión operativa**, para Merli (1997) citado por Lara (2017) señala que la gestión operativa facilita el funcionamiento de aquello que se tiene ya planificado para conseguir los objetivos de la entidad, en esta dimensión se llevan a cabo las acciones que le dan valor a la entidad dirigidos por un líder, la cual llega a incrementarse cuando se labora con la motivación necesaria. Como primer indicador se trata de la **ejecución de planes y estrategias proyectadas** en donde se manifiesta la acción como tal de los servicios hacia los usuarios. El segundo indicador es el **desempeño de las áreas**, el cual se busca gestionar que las áreas estén desarrollándose de manera adecuada. Tercera dimensión: **Gestión de control**, para Dextre y Pozo (2012) citado por Lara (2017) señala que la gestión

de control se vincula de manera directa con la **evaluación del desempeño** para compararlo con las metas u objetivos establecidos para el cual se emplean indicadores como el desempeño de la entidad, y según lo analizado, tomar las **decisiones correctas** para corregir errores o problemas que se puedan suscitar.

Concluida la descripción a la primera variable, se procederá a describir con precisión la segunda variable que es desempeño laboral. Para ello, se dará inicio por el termino **desempeño**, que, según Bautista, et al (2020) sostiene que es una disciplina que ya se viene estudiando por mucho tiempo, especialmente en los contextos de la psicología organizacional y de todas las empresas que manejan o tienen a su cargo personal (capital humano). Por lo tanto, el **desempeño laboral**, para Toro (2002) citado por Sanín y Salanova (2014) se comprende como las acciones que están orientadas a conseguir un buen resultado. Para Palmar y Valero (2014) el desempeño laboral, es el modo de trabajar o accionar de los individuos que conforman una entidad al cumplir con su labor en un tiempo establecido, según los requerimientos de la misma empresa en la que se encuentra para conseguir los objetivos institucionales. Además, el trabajo o labor, puede tener vías que estén orientadas a conseguir que se acaten o cumplan los roles del área o cargo establecido, además de la ejecución de tareas añadidas que tienen el valor correspondiente. Según el autor Wayne (2010, citado por Boada, 2019), el desempeño es complejo de comprender, debido a que hay diversos factores que se relacionan con una labor exitosa en un área.

**Los elementos que inciden en el desempeño laboral**, de acuerdo con Davis (2001) citado por Palmar y Valero (2014) estos son: a) **El ambiente de trabajo**. Se basa en los escenarios ofrecidos a los trabajadores en un entorno laboral con un buen ambiente para que puedan desenvolverse sin problemas en el tiempo que están laborando en la empresa. b) **El salario**. Es el elemento monetario que se ofrece según el trabajo realizado y el desempeño percibido, que sea capaz de satisfacer sus necesidades familiares o personales. c) **Relaciones interpersonales**. Se basa en los vínculos que una persona posee con otros que trabajan de manera conjunta con él, en la cual se puede observar el apoyo entre compañeros, la responsabilidad compartida y el respeto para generar un equipo de trabajo. d) **Jornada laboral**. Se trata de la cantidad de horas trabajadas según las

funciones que realiza la persona, que tienen que ser las esperadas por la empresa y justas para el colaborador, contemplando una elevada eficacia y eficiencia en las tareas ejecutadas. e) **Motivación dentro de la organización.** Son todos los elementos que se ofrecen por medio de incentivos o en modo de reconocimiento otorgado al colaborador para que se oriente a realizar su trabajo de modo más efectivo, eficaz y eficiente.

Robbins y Judge (2017) señalan que existe tres dimensiones, para evaluar el desempeño laboral, estos son: Dimensión 1. **Desempeño de la tarea.** Se basa en el desarrollo de las actividades que tiene a cargo como parte de su rol en la entidad por el colaborador, según sus capacidades o perfil dentro de su área de trabajo, para conseguir generar un bien o servicio. El primer indicador es la **eficacia en la realización de las tareas**, en donde se verifica que los colaboradores cumplan, de manera eficaz, con las actividades que tienen a su cargo. El segundo indicador se trata de la **eficiencia de la realización de las tareas**, en donde se busca conocer que el colaborador sea capaz de hacer las tareas en el tiempo previsto o antes. Dimensión 2. **Civismo.** Son las acciones que desarrollan los colaboradores para que exista un buen clima dentro de la organización, reflejándose la cortesía y educación, además de la ayuda y cooperación basado en compañerismo. Posee un alcance a nivel psicológico. El primer indicador es el **apoyo a compañeros**, que se trata de la colaboración continua entre colaboradores. El segundo es el **respeto a los compañeros** de trabajo, siendo fundamental para crear un buen ambiente.

Dimensión 3. **Obstáculos a la productividad.** Conlleva los aspectos que perjudica a la entidad de modo interno, causado por los colaboradores de la misma, reflejado en conductas hostiles entre colegas de trabajo o contra la entidad, así como actos de omisión como la falta al trabajo de manera injustificada y continua. En este caso el primer indicador son las **prácticas indebidas**, las cuales perjudican a la entidad, como comportamientos que dañan a la misma. El segundo indicador es el **ausentismo**, que es la inasistencia o falta al trabajo de manera injustificada. Y finalmente el tercer indicador que son las **conductas agresivas** sobre los compañeros de trabajo, reflejados en insultos y hasta violencia física.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de la investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo porque buscó cuantificar los datos y generalizar los resultados de una muestra de la población de interés. (MacDonald & Headlam, 2011). Asimismo, este estudio fue desarrollado con tipo de investigación básica, debido a que con este trabajo se busca únicamente generar nuevos conocimientos que contribuyan a la investigación (Kowalczyk y Capilla, 2019).

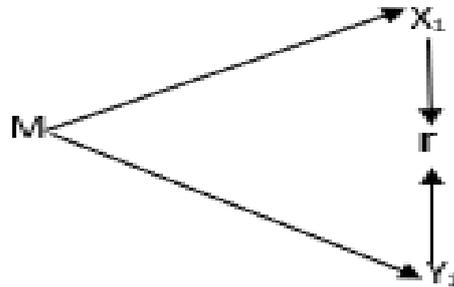
##### Diseño de la investigación

La investigación fue desarrollada única y específicamente bajo el diseño **no experimental**, debido a que el investigador (tesista) cumplió todo el proceso de investigación sin que por algún motivo pueda manipular las variables que son objeto de estudio, es una característica, muy singular, de este tipo de búsqueda (Kowalczyk, 2019). Pero también fue de **corte transversal**, dado que todo el trabajo investigativo giró en base a un determinado periodo que, en este caso, es 2021. Es decir, toda la información que el investigador recabe fue en bien del estudio. También es cierto algo, que la data sea posible y que ayude y sobre todo contribuya al desarrollo de esta y todo ella será aproximadamente en torno a un año.

##### Nivel de la investigación

Fue **descriptiva correlacional** el nivel de investigación, ya que, este tipo de trabajo busca descubrir o establecer la existencia de una relación, asociación y/o interdependencia entre dos o más variables de una situación. En otras palabras, con este trabajo investigativo se busca examinar si existe una relación entre dos o más aspectos de una situación o fenómeno y, por tanto, se denominan estudios correlacionales (Kumar, 2011; Muyembe, 2019).

**El Diseño de correlación es la siguiente:**



**Dónde:**

- M = Colaboradores
- X1 = Gestión municipal
- Y2 = Desempeño laboral
- r = relación (V1-V2)

### **3.2. Variables y operacionalización.**

**VARIABLES:**

**V1: Gestión municipal**

**V2: Desempeño laboral**

### **3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### ***Población***

Según Majid (2018), define que: “la población es el conjunto de individuos que se toma en general y universal para dicho estudio” (p.1).

La población estuvo comprendida por todos los colaboradores de la municipalidad dando un total de 31 trabajadores. Se trabajó con ellos porque el propósito del investigador es finalmente determinar la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.

A partir de esta definición vale señalar que la temporalidad de la población giró en torno a un determinado tiempo, es decir, 2021.

**Criterios de inclusión:** se consideró a todos los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tres Unidos, por ende, ellos darán la información muy valiosa a través del cuestionario para el estudio a desarrollarse.

**Criterios de exclusión:** no se tomó en cuenta como parte de la población aquellos usuarios pertenecientes al distrito por lo que nuestra investigación está dirigida hacia los trabajadores de la municipalidad.

### **Muestra**

“Es la sección de la población más amplia que participó en la encuesta y el muestreo es el proceso de identificar a quién pretenden contactar con esa población”. (MacDonald y Headlam, 2011). En otras palabras, la muestra viene a ser una parte en concreto de la población con el objetivo de minimizar y así determinar una muestra que sea accesible al investigador. Para ello, la muestra estuvo comprendida por los trabajadores de la municipalidad dando un total de 31, sin embargo, vale especificar que para dicho estudio se escogió como tiempo único no varios años sino que solo se abarcó el período 2021, porque para el investigador fue el más conveniente y oportuno.

### **Muestreo**

El muestreo que se propuso para este trabajo de investigación fue el no probabilístico, debido a que la población y la muestra fueron finitas y como tal no se tuvo que recurrir a una fórmula para delimitar las mismas, sino que a criterio del investigador tuvo en consideración trabajar con ello, precisamente porque el estudio y la investigación lo ameritó en su momento.

### **Unidad de análisis**

La unidad de análisis para este estudio fue un funcionario de la Municipalidad distrital de Tres Unidos.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica de la investigación**

##### **Encuesta**

“Es una forma muy tradicional de realizar investigaciones. Son particularmente útiles para diseños descriptivos correlacionales no experimentales que buscan describir la realidad” (Mathers et al, 2009). Entonces, por ejemplo, un enfoque de encuesta se puede utilizar para establecer la prevalencia o incidencia de una afección en particular. Asimismo, el enfoque de la encuesta se utiliza con frecuencia para recopilar información sobre actitudes y comportamiento.

#### **Instrumento de la investigación**

##### **Cuestionario**

“Es un instrumento de recopilación de datos consistente en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de recopilar información de los encuestados” (Abawi, 2013). El cuestionario fue el instrumento que se tomó en cuenta para dicho estudio, especialmente para la primera variable que es: gestión municipal.

Esta como tal, contó concretamente con tres (3) dimensiones. De las cuales vale especificar que la primera dimensión (gestión estratégica) expuesta en la matriz de operacionalización tendrá en sí dos (2) indicadores, pero que a su vez se precisó un total de cuatro (4) preguntas; la segunda dimensión (gestión operativa), de ella se desprenden dos (2) indicadores, que al elaborar las preguntas se pudo formular un total de cuatro interrogantes (4) y la última dimensión que proporciona el autor es gestión de control, de ella se pudo elaborar tres (3) preguntas.

Dando un total de 15 ítems, mismas que obedecen a una escala ordinal con respuestas de en total desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). Estas mismas serán reducidas a tres escalas valorativas de mala entre (11 - 25), regular (26 - 40) y buena entre (41 - 55).

Ahora bien, para la variable desempeño laboral, según el autor se propuso que tuviera en concreto tres dimensiones y que cada una de ellas se irá desglosándolas. En ese sentido se iniciará por la primera que hace referencia al desempeño de la tarea y esta a su vez tiene dos indicadores a las que se les elaboró un total de cuatro interrogantes; en el orden que sigue es civismo, esta está compuesta por dos indicadores a las que se les pudo formular tan solo tres preguntas y finalmente se tiene a la dimensión obstáculo a la productividad, la misma que tuvo tres indicadores generan un total de 4 ítems. Dando una cantidad pertinente de 15 ítems. Esta variable también obedece a una escala ordinal y como tal sus respuestas están en base a las alternativas siguientes: muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5). Estas mismas serán reducidas a tres escalas valorativas de mala entre (15 - 35), regular (36 - 55) y buena entre (56- 75).

### **Validez**

Refiere, según Pino (2018) que la validez “es el instrumento que, de alguna manera, mide lo que se pretende evaluar”. Esto quiere decir, para que el instrumento sea válido a un 100% es necesario que expertos den su visto bueno, pero para ello es pertinente que como conocedores de la temática lo revisen y evalúen si dichas preguntas obedecen a los intereses del investigador. Luego de pasar por una revisión minuciosa y exhaustiva dieron su pronunciamiento a través de su firma que tales instrumentos están preparados para ser aplicables.

### *Validación de instrumentos sobre las dos variables: gestión municipal – desempeño laboral*

Variable	Nº	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión Municipal	1	Metodólogo	4.4	Instrumento aplicable
	2	Contador	4.6	El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
	3	Economista	4.1	El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4.4	Instrumento aplicable
	2	Contador	4.6	El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
	3	Economista	4.1	El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

### **Confiabilidad**

Para Pino (2018), la fiabilidad es nada más y nada menos que “la confianza que se concede a los datos”. El autor quiere dejar claro que un instrumento para este nivel y naturaleza de estudio debe mostrarse confiable de lo contrario perderá su confianza y para que la fiabilidad sea notoria los valores tienen que estar por encima de 0,750. En ese sentido, se explicó que para determinar la fiabilidad como tal se tuvo que aplicar una prueba piloto, que normalmente, según las teorías de investigación señalan que tiene que ser aplicados a un total de 15% de la muestra.

#### **a) Variable 1: Gestión municipal**

La prueba piloto se llevó a cabo en la Municipalidad provincial de San Martín aplicándose el cuestionario a 12 trabajadores con la finalidad de constatar que los instrumentos elaborados sean correctamente. Es decir, la prueba piloto sirve para detectar si dichos instrumentos son confiables. Así mismo ayuda al

investigador a detectar algunos errores que pueden ser subsanados antes de la aplicación real de la población en estudio.

*Fiabilidad de la variable gestión municipal*

<b>Estadístico de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
<b>0,831</b>	<b>15</b>

Lo cual, siguiendo la metodología se pudo visualizar en el SPSS, en su versión 26 que según la prueba aplicada se pudo determinar un Alfa de Cronbach de 0,831 en cuanto a la primera variable, esto significa que es confiable el instrumento y sobre todo aceptable.

**b) Variable 2: Desempeño laboral**

*Fiabilidad de la variable desempeño laboral*

<b>Estadístico de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
<b>0,806</b>	<b>15</b>

Sin embargo, la segunda alcanzó un Cronbach de 0,806, eso significa que dicho instrumento es aceptable, pero, sobre todo, es un indicador que demuestra que es confiable como tal.

### **3.5. Procedimientos**

En el presente trabajo de investigación se aplicó un cuestionario con escala de Likert relacionando al nivel de gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos. Asimismo, se realizó la tabulación de los resultados en el Software Estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 26.0.

Para obtener la información correcta, primero se tuvo que elaborar los respectivos instrumentos una por cada variable. Luego de ser construido se procedió a validar a los mismos por intermediación de los expertos. Otro

procedimiento que se tuvo en cuenta ha sido realizar la confiabilidad a los cuestionarios. En ese sentido, el investigador no tuvo limitaciones en la aplicación de las mismas, ya que tuvo facilidades para viajar al lugar de los hechos y ejecutarlas debidamente en un tiempo de 25 mm por dos días.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La prueba estadística de medición que se utilizó para ambas variables fue Pearson así mismo la base de datos fue recogida de los cuestionarios para cada variable se procesó con el software SPSS-26. Los cuestionarios se trabajaron con la escala de Likert de 5 respuestas para cada pregunta. Para un mejor análisis e interpretación de los puntajes recogidos se utilizará la agrupación visual donde se reducirá a 3 puntos de corte con 5 niveles (descriptivo no inferencial).

Además, los resultados que se obtuvieron fueron desarrollados de dos maneras, la primera hizo referencia a lo estadístico no inferencial, que significa que se desarrollará de forma descriptiva a responder a los primeros objetivos que fueron planteados a modo descriptivo y segundo modo de lo estadístico, es decir, se utilizó el programa estadístico que permite responder a los objetivos a modo inferencial (estadística inferencial)

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se tomó en cuenta bajo los siguientes principios éticos: se reservó la identidad de los empleados del Área de Atención al Ciudadano. Además de ello se contó con el consentimiento expreso de todos los participantes de la misma entidad. Tampoco no se condicionaron las respuestas a los participantes. La confiabilidad de la investigación de las encuestas, no fueron manipulados se respetos todos los principios y aspectos.

Las citas de los artículos científicos, tesis, libros y documentos consultados son reales. En otras palabras, se pretende señalar que todo el trabajo está de acuerdo con la Norma APA, en la versión séptima y a los criterios que la misma Universidad ha establecido para sus estudiantes.

Beneficencia, se consideró este principio para este trabajo de investigación precisamente porque todo el estudio tiene la intención de producir conocimiento para otras personas que tengan el mismo interés. En otras palabras, se realizó el trabajo con el deseo de difundir el conocimiento en beneficio de los demás.

No maleficencia, se basa en que el estudio de investigación fue realizado sin la mala intención de perjudicar a alguien directamente, dichos estos estudios son autorizados por la misma entidad y de ello encontrar deficiencias para luego mejorarlas de esa ser orientadas con el fin de llevar una buena gestión y no cometer actos que llevan a cometer irregularidades y que finalmente terminen siendo perjudicados.

Además, se ha tomado en cuenta que todas las citas expuestas en el trabajo son de autoría no propias del autor sino de terceros y están bajo el principio de veracidad y honestidad a fin de evitar la similitud de esta (autonomía).

Esta investigación fue realizada respetando el principio de la justicia, como los derechos del autor y por otro lado, aplicando las normas APA y los conocimientos del investigador sobre las variables en estudio que se utilizó en la investigación. (Justicia)

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis e interpretación descriptiva

En ese sentido, en este apartado lo que se buscó fue poner por escrito los resultados encontrados a modo descriptivo con el fin de potencializar las respuestas para dichos objetivos que presenta esta investigación. Con ello se dio inicio al desarrollo del primer objetivo:

#### 4.1.1. Gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.

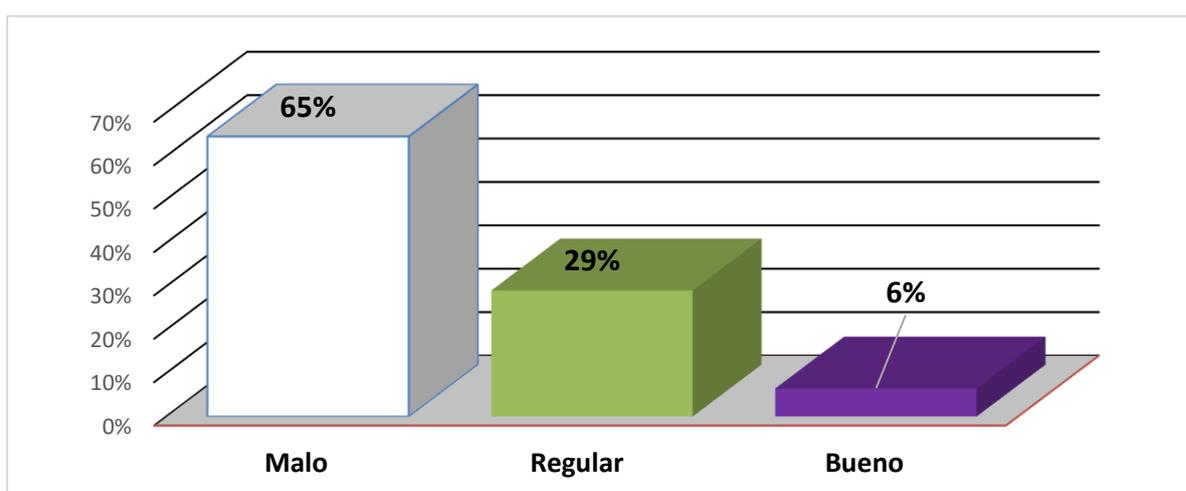


Figura 1. *Gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021*

Fuente: cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad distrital de Tres Unidos

#### Interpretación

Según las respuestas recogidas y procesadas correctamente en el Excel son demostradas claramente en la figura 1, donde los colaboradores han respondido a través de los ítems que el nivel de gestión municipal es malo con un 65 %, sin embargo, el 29 % lo confirma que es regular y una mínima diferencia de 6 % terminaron respondiendo que es bueno.

#### 4.1.2. Dimensiones de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota – 2021.

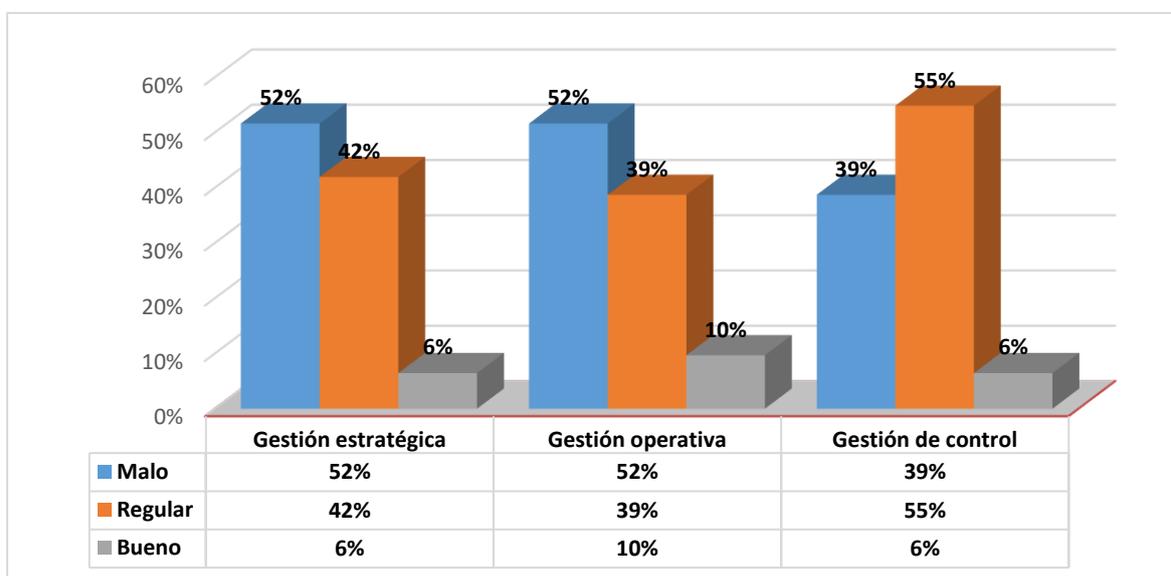


Figura 2. Dimensiones de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota – 2021.

Fuente: cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad distrital de Tres Unidos

#### Interpretación

Los resultados encontrados que refleja la figura 2 son producto de la aplicación de los cuestionarios. Es decir, que de un 100 % de la población encuestada sobre la variable gestión municipal en cuanto a sus dimensiones se puede notar que entre ellas la que resalta de forma no muy favorable es la **gestión estratégica** ya que, el 52 % afirman que se encuentran en un nivel malo, regular con el 42 % y el 6 % considera que es buena. Luego le sigue la **gestión operativa** que es mala con el 52 % regular con 39 % y buena con 10 % y finalmente la **gestión de control** también ha sido calificada de mala con 39 %, regular 55 % y buena 6 %.

#### 4.1.3. Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota - 2021.

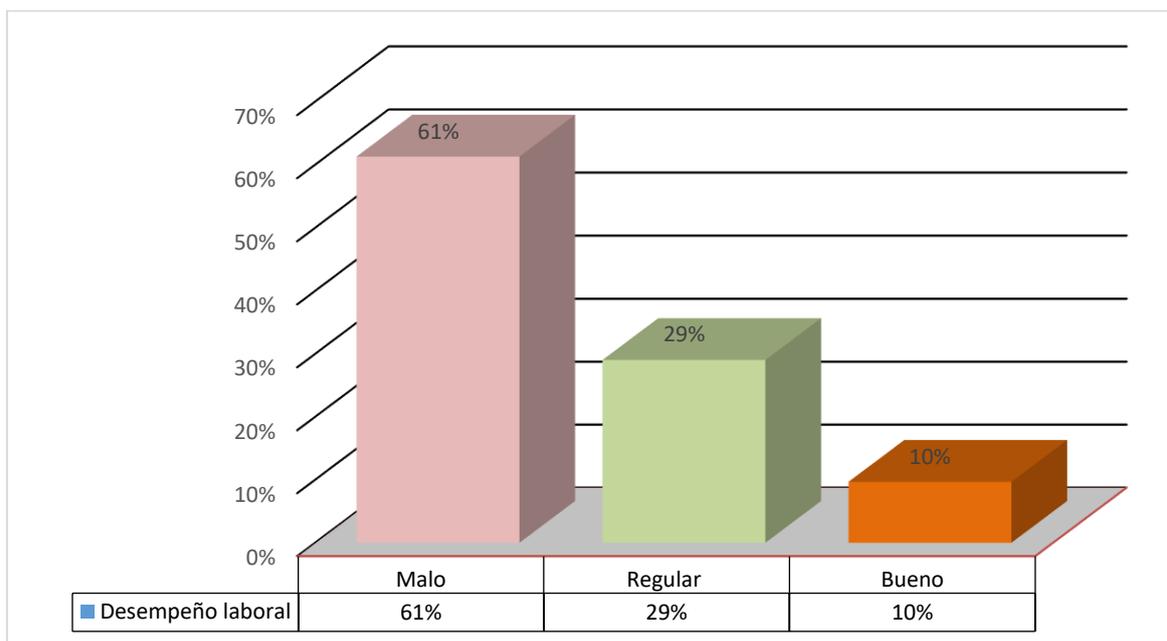


Figura 3. Identificación sobre el nivel de la variable: Desempeño laboral

Fuente: cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad distrital de Tres Unidos

#### Interpretación

Según las respuestas recogidas y procesadas correctamente en el Excel son demostradas claramente en la figura 3, donde los colaboradores han respondido a través de los ítems que presenta un nivel de desempeño laboral malo con el 61 %, sin embargo, el 29 % lo confirma que es regular y una mínima diferencia de 10 % terminaron respondiendo que es bueno.

#### 4.1.4. Determinación del nivel de las dimensiones del desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021

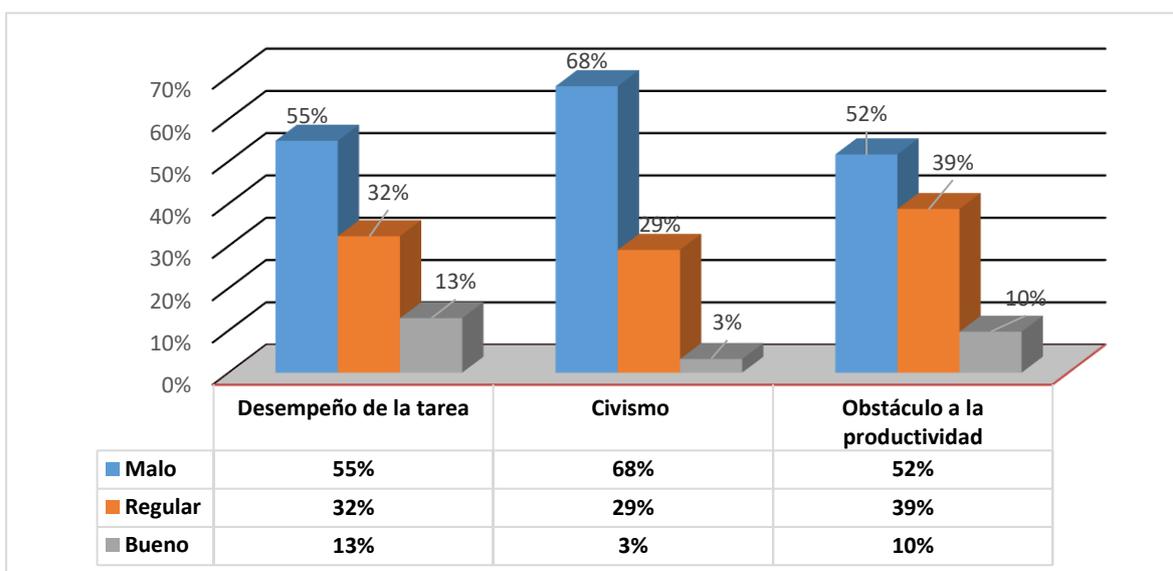


Figura 4. Dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota- 2021.

Fuente: cuestionario aplicado a los colaboradores de la municipalidad distrital de Tres Unidos

### Interpretación

Los resultados encontrados que refleja la figura 4 son producto de la aplicación de los cuestionarios. Es decir, que de un 100 % de la población encuestada sobre la variable desempeño laboral en cuanto a sus dimensiones se puede notar que entre ellas la que resalta de forma no muy favorable es el **civismo** ya que, el 68 % afirman que se encuentran en un nivel malo, regular con el 29 % y el 3 % considera que es buena. Esto es debido a que no existe un respecto entre los mismos compañeros de trabajo especialmente en el área de atención al usuario. Luego le sigue el **desempeño de tarea** que es mala con el 55 % regular con 32 % y buena con 13 %, porque a veces los colaboradores no cumplen de manera efectiva con todas las tareas encomendadas en un tiempo oportuno y correctamente y, finalmente el **obstáculo a la productividad** también ha sido calificado de mala con 52 %, regular 39 % y buena 10 %.

## 4.2. Análisis estadístico

En este segundo apartado se responderá a los objetivos desde el punto de lo estadístico con el fin de responder a los mismos. Pero antes de profundizar en ello es esencial partir por la prueba de Normalidad. Tal como se presenta en seguida:

Tabla 1.

*Prueba de normalidad de las variables y las dimensiones que son objeto de estudio.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión Municipal</b>	,216	30	,001	,817	31	,000
Gestión estratégica	,202	30	,003	,888	31	,004
Gestión operativa	,252	30	,000	,833	31	,000
Gestión de control	,125	30	,200*	,968	31	,493
<b>Desempeño laboral</b>	,270	30	,000	,784	31	,000
Desempeño de la tarea	,213	30	,001	,879	31	,003
Civismo	,256	30	,000	,872	31	,002
Obstáculo a la productividad	,177	30	,017	,879	31	,003

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS

### Interpretación

Se aplicó la prueba de normalidad con la finalidad de explicar el motivo necesario de la misma. En ese sentido, la prueba de normalidad le permite al investigador visualizar si por un lado los resultados son de distribución normal o no normal. Pero según los datos de la tabla se puede evidenciar que los números que muestra tienen una distribución normal. Es decir, la significancia va de 0,000 hasta 0,493 mayor a 0,05. Asimismo, a esta prueba de normalidad de Shapiro wilk se le conoce también con el nombre de paramétricas, porque la población a la que se trabajó es menor a 50 y como tal obedece a una prueba estadística de Pearson.

#### 4.2.1. Relación entre la gestión estratégica municipal y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021

Tabla 2.

*Correlación entre gestión estratégica y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.*

		Gestión estratégica	Desempeño laboral
Gestión estratégica	Correlación de Pearson	1	<b>,700**</b>
	Sig. (bilateral)		<b>,000</b>
	N	31	31
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	<b>,700**</b>	1
	Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	
	N	31	31

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

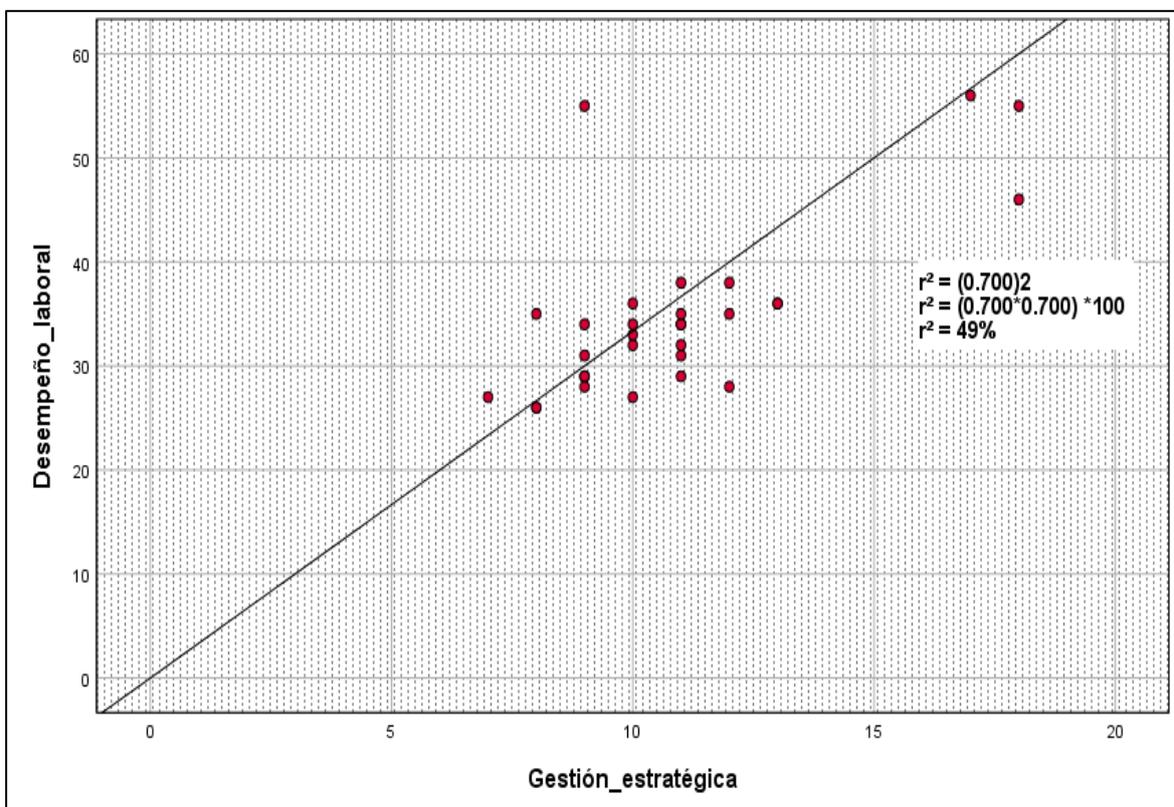


Figura 5 *Diagrama de dispersión lineal entre gestión estratégica y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota -2021.*

Fuente: SPSS 26

## Interpretación

Los resultados que muestra esta tabla 5 reflejan la realidad de la dimensión y la variable como tal. Es decir, son resultados que han sido recogidos adecuadamente y procesados correctamente en un sistema estadístico arrojando datos significativos a través de la prueba estadística de Pearson. Donde se puede evidenciar que hay una significancia bilateral de  $(0,000 \leq 0,01)$ , con ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Este resultado ha facilitado para que el investigador determine que existe relación significativa entre gestión estratégica municipal y desempeño laboral. Asimismo, se logra visualizar que existe una correlación de Pearson de 0,700 entre dimensión y variable, lo cual significa que la correlación es positiva alta considerable. De ello se concluye que, cuanto más buena sea la estrategia mayor será el desempeño de los colaboradores para con sus usuarios. Esto quedó demostrado a través del diagrama de dispersión donde los números indican que entre la dimensión y la variable la relación es de 49 % no está mal, pero tampoco está bien porque cuanto más los puntos se acerquen a la línea mayor será la relación tal como se perciben en la figura 5.

### 4.2.2. Relación entre la gestión operativa y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021

Tabla 3.

*Correlación entre gestión operativa y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.*

		Gestión operativa	Desempeño laboral
Gestión operativa	Correlación de Pearson	1	,743**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,743**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 26

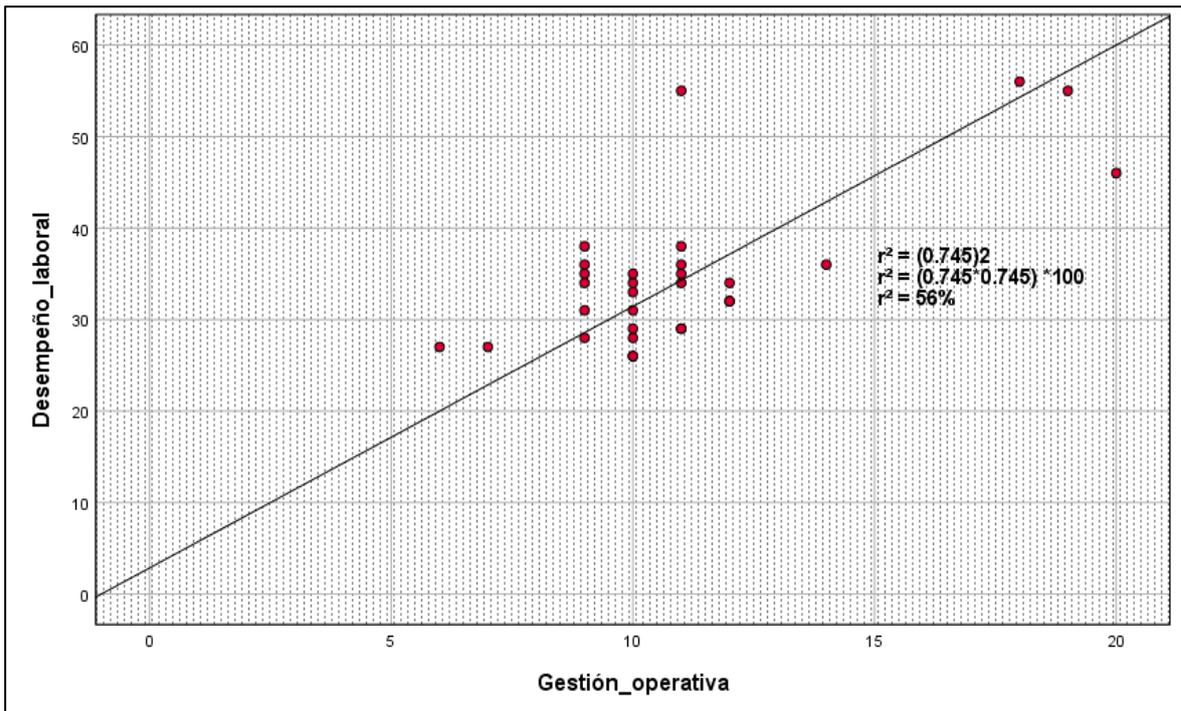


Figura 6 *Diagrama de dispersión lineal entre gestión operativa y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota -2021.*

Fuente: SPSS 26

### Interpretación

Esta tabla 6 refleja la realidad de la dimensión **gestión operativa** y la variable como tal **desempeño laboral**. Es decir, son los resultados que han sido recogidos adecuadamente y procesados correctamente y a través de la prueba estadística de Pearson se tuvo una significancia bilateral de  $(0,000 \leq 0,01)$ , con ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Este resultado ha facilitado para que el investigador determine que existe relación significativa entre gestión operativa y desempeño laboral. Asimismo, se logró visualizar que existe una correlación de Pearson de 0,745 entre dimensión y variable, lo cual significa que la correlación es positiva alta considerable. De ello se concluye que, cuanto más buena sea la gestión operativa mayor será el desempeño de los colaboradores para con sus usuarios. Esto ha quedado evidenciado a través del diagrama de dispersión lineal donde los números indican que entre la dimensión y la variable la relación es de 56 %. Porque cuanto más los puntos se asemejen a la línea mayor y más fuerte será la relación. Tal como se perciben en la figura 6.

#### 4.2.3. Relación entre la gestión de control y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.

Tabla 4.

*Correlación entre gestión de control y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.*

		Gestión de control	Desempeño laboral
Gestión de control	Correlación de Pearson	1	,601**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,601**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

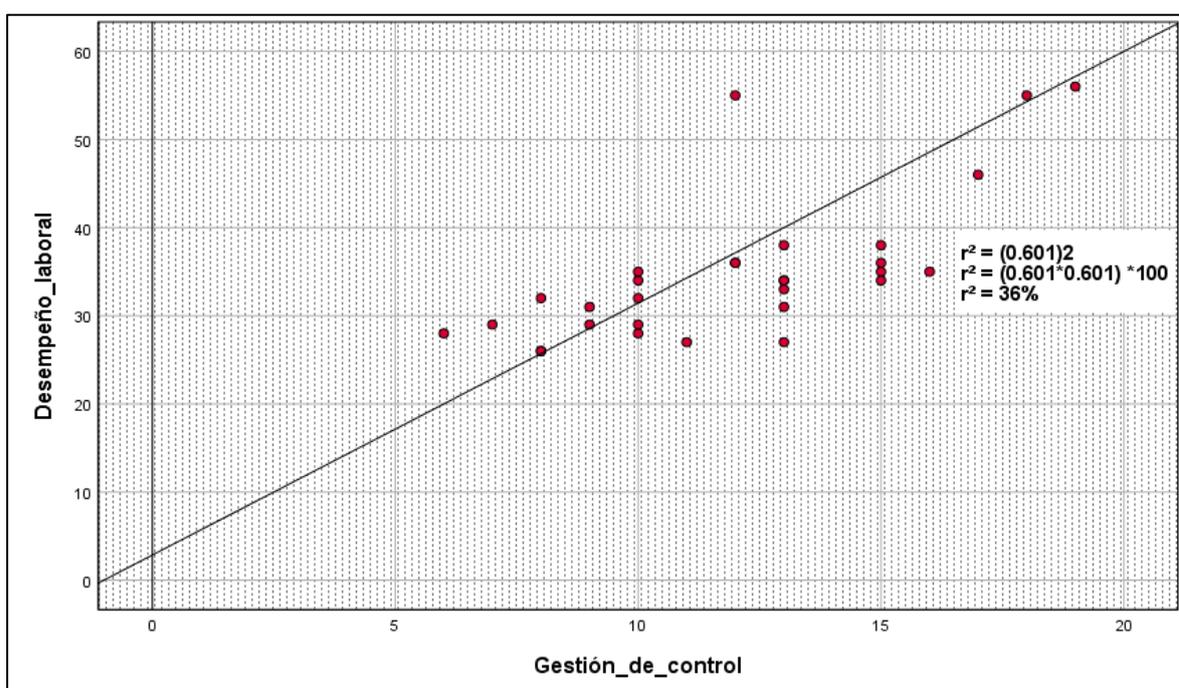


Figura 7 *Diagrama de dispersión lineal entre gestión de control y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota -2021.*

Fuente: SPSS 26

## Interpretación

Según la tabla 7 que se expuso trata de reflejar la realidad de la dimensión **gestión de control** y la variable como tal **desempeño laboral**. Es decir, son los resultados que han sido recogidos y procesados y a través de la prueba estadística de Pearson se obtuvo una significancia bilateral de ( $0,000 < 0,01$ ), con ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Este resultado ha facilitado para que el investigador determine que existe relación significativa entre gestión de control y desempeño laboral. Asimismo, se logró visualizar que existe una correlación de Pearson de 0,601 entre dimensión y variable, lo cual significa que la correlación es positiva moderada considerable. De ello se concluye que, cuanto más buena sea la gestión de control mayor será el desempeño de los colaboradores para con sus usuarios.

Esto ha quedado evidenciado a través del diagrama de dispersión lineal donde los números indican que entre la dimensión y la variable la relación es de 36 %. Porque cuanto más los puntos se asemejen a la línea mayor y más fuerte será la relación. Tal como se perciben en la figura 7.

### 4.2.4. Relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.

Tabla 5.

*Correlación entre gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.*

		Gestión Municipal	Desempeño laboral
Gestión Municipal	Correlación de Pearson	1	,854**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,854**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 26

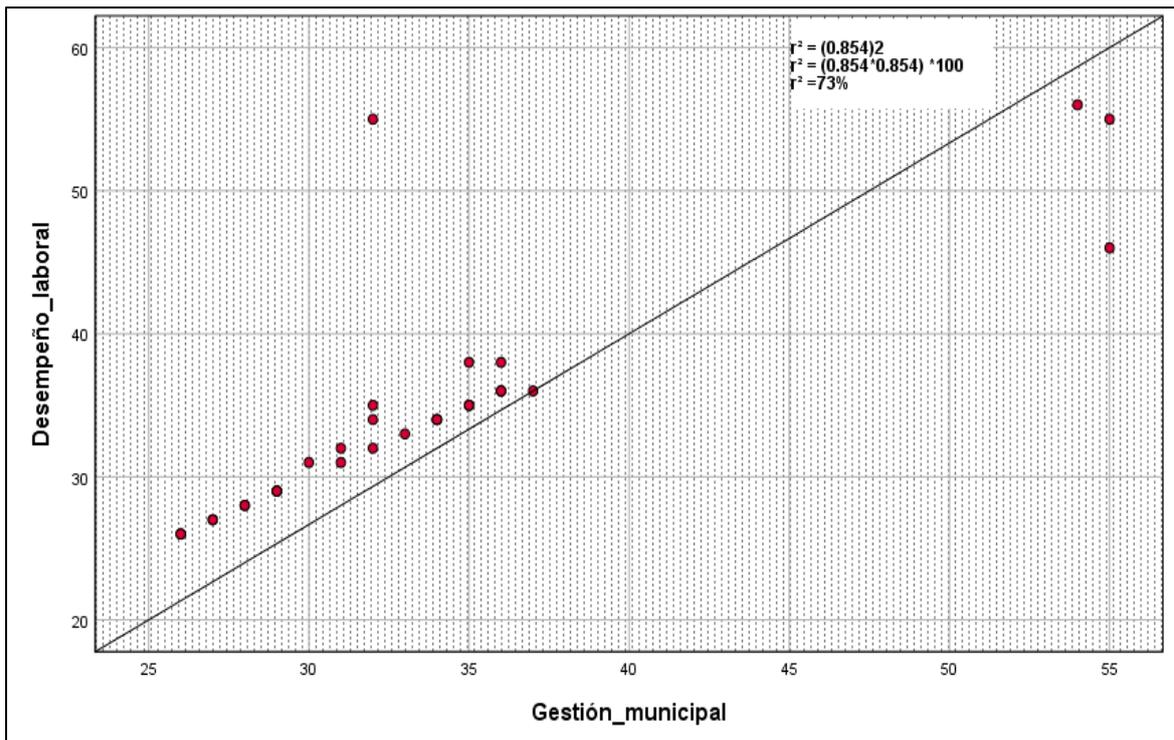


Figura 8 *Diagrama de dispersión lineal entre gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.*

Fuente: SPSS 26

### Interpretación

Los resultados que muestra esta tabla 8 reflejan la realidad de la dimensión y la variable como tal. Es decir, son resultados que han sido recogidos adecuadamente y procesados correctamente en un sistema estadístico arrojando datos significativos a través de la prueba estadística de Pearson. Donde se puede evidenciar que hay una significancia bilateral de  $(0,000 < 0,01)$ , con ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, se logra visualizar que existe una correlación de Pearson de 0,854 entre V1 y V2, lo cual significa que la correlación es positiva alta considerable. De ello se concluye que, cuanto más buena sea la gestión municipal mayor será el desempeño de los colaboradores para con sus usuarios. Esto quedó demostrado a través del diagrama de dispersión donde los números indican que entre **gestión municipal** y **desempeño laboral** la relación es de 73 %. Porque cuanto más los puntos se acerquen a la línea mayor será la relación tal como se perciben en la figura 8.

## V. DISCUSIÓN

Se encontró que, la **gestión municipal** es malo con el 65 %, sin embargo, el 29 % lo confirma que es regular y una mínima diferencia de 6 % terminaron respondiendo que es bueno. De todo lo antes expuesto, se puede afirmar que es mala la gestión municipal precisamente porque sus funcionarios y colaboradores casi nunca y a veces no logran cumplir con los objetivos y metas trazadas, como consecuencia de ello la ciudadanía está fastidiada e insatisfecha porque no ve resultados positivos desde ya varios años en su distrito. Este resultado guarda relación con el estudio desarrollado por Silva *et al.* (2020) concluyeron que el presupuesto participativo y el desempeño laboral inciden de manera significativa en la gestión municipal ( $p=0.000$ ), además a nivel de dimensiones existe también incidencia del presupuesto participativo y el desempeño laboral sobre el desarrollo municipal, la organización y los servicios municipales ( $p=0.000$ ). Concluyen, por lo tanto, que dentro de sus variables el desempeño laboral incide en la gestión municipal de la Molina. Sin embargo, para Álvarez (2012), citado por Casiano & Cueva (2020) mencionan que toda gestión realizada por los municipios debe ser transparente, por encima de otras cosas. Es decir, recuperar la confianza de su pueblo a través de la rendición de cuentas y estas por lo menos tienen que darse cada cierto tiempo, tanto para aquellos que tienen un nivel de conocimiento medio como para aquellos que su nivel es bajo, ya que, aquí cuenta la participación que pueda tener la ciudadanía con su municipio, puesto que la mayoría de las instituciones están marcadas por la corrupción impidiendo que muchas veces la gestión sea la más transparente.

Asimismo, se encontró que, la variable gestión municipal en sus dimensiones, no es muy favorable la **gestión estratégica** ya que, un 52 % afirman que se encuentran en un nivel malo, regular con el 42 % y el 6 % considera que es buena. De ello se puede rescatar que en general la variable es mala con una tendencia a regular, precisamente porque así lo demuestran las encuestas. Eso significa que dentro de la gestión las áreas de la municipalidad no se desempeñan eficazmente y tampoco de manera eficiente que el alcance para brindar un buen servicio que la ciudadanía lo requiere y lo necesita por muchos años. Este resultado al cual llegó el investigador se converge con la teoría realizada por Aliendre (2021), el cual señala que la gestión municipal, incluyendo

sus dimensiones, se basa en un conjunto de acciones y políticas con el propósito de generar bienes y servicios para atender los requerimientos y alcanzar las expectativas de la población dentro de su jurisdicción. De lo que menciona, es posible decir que la gestión municipal se basa en un conjunto de procedimientos que llevan a cabo los municipios locales para el desarrollo de la economía de manera igualitaria en un espacio geográfico determinado. Sin embargo, Chávez (2018) señala todo lo contrario que los resultados obtenidos reflejaron que el 8% de los individuos percibe como “muy eficiente” la gestión municipal, el 64 % lo percibe “eficiente”, el 26 % lo percibe como “deficiente” y el 2 % lo percibe como “muy deficiente”. En cuanto a la participación vecinal el 11 % lo percibe como “muy favorable”, el 70 % lo percibe como “favorable”, el 17 % lo percibe como “desfavorable” y el 2% lo percibe como “muy desfavorable”. Concluyeron existe una relación positiva débil entre ambas variables de estudio con un Rho de Spearman de 0,383.

Se evidenció que, los colaboradores han respondido a través de los ítems que presenta un nivel de **desempeño laboral** malo con el 61 %, sin embargo, el 29 % lo confirma que es regular y una mínima diferencia de 10 % terminaron respondiendo que es bueno. En conclusión, se confirma que esta variable refleja la realidad de la municipalidad, es decir, los colaboradores no cumplen de manera efectiva con todas las tareas encomendadas en un tiempo oportuno y correctamente. De allí se deduce que el usuario no está satisfecho con el servicio que brinda la entidad por medio de sus funcionarios afectando directamente a la gestión de esta. Este resultado se relaciona con el estudio realizado por Palmar *et al.* (2014), quienes de una u otra manera mostraron en los tipos de competencias donde que el 73 % de los gerentes tenían competencias básicas, el 56 % tenían competencias conductuales y el 55 % tenían competencias laborales. En cuanto a las causas de influencia dentro del desempeño laboral el principal es la cancelación puntual del salario 68%, seguido por los horarios de trabajo 48 %, ambiente laboral y relaciones interpersonales 45 %, jornada laboral 40 %, incentivos y motivación 36 % y salario 24 %. Llegaron a la conclusión de que el personal de gerencia presenta capacidades y tienen conocimiento de sus funciones y de las actividades a realizar.

Se halló que, la variable desempeño laboral en cuanto a sus dimensiones, no es muy favorable el **civismo** ya que, el 67 % afirman que se encuentran en un nivel malo, regular con el 30 % y el 3 % considera que es buena. Esto es debido a que no existe un respecto entre los mismos compañeros de trabajo especialmente en el área de atención al usuario, ya que en ocasiones se ha percibido conductas agresivas hacia los demás compañeros creando malestar entre los usuarios y colaboradores debido a que no han sido sancionados a pesar de sus conductas. Este resultado al cual ha llegado el autor se converge con los encontrados por Quero *et al.* (2014) donde confirma que los resultados obtenidos muestran que el personal directivo y docente logra diagnosticar elementos de la comunicación efectiva algunas veces con 49.7 %, nunca con 32.7 %, casi nunca con 12.2 % y siempre con 8.4 %; y para la caracterización y establecimiento del desempeño laboral algunas veces con 41,5 %, nunca con 31,7 %, casi nunca con 23 % y siempre con 12,2 %. Finalmente, concluyen que hay relación es positiva entre ambas variables de estudio.

Se tuvo una significancia bilateral de  $(0,000 < 0,01)$ , con ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Este resultado ha facilitado para que el investigador determine que existe relación significativa entre **gestión estratégica** y **desempeño laboral**. Asimismo, se logra visualizar que existe una correlación de Pearson de 0,700 entre dimensión y variable, lo cual significa que la correlación es positiva alta considerable. De ello se concluye que, cuanto más buena sea la estrategia mayor será el desempeño de los colaboradores para con sus usuarios. Esto quedó demostrado a través del diagrama de dispersión donde los números indican que entre la dimensión y la variable la relación es de 49 %. Estos resultados han sido similares con la investigación desarrollado por Torres y Zegarra (2014), quienes indican que los resultados obtenidos muestran que hay relación positiva fuerte entre las variables analizadas ( $r=0,828$ ), asimismo, existe relación positiva moderada entre la dimensión comunicación y desempeño laboral ( $r=0,635$ ), existe relación positiva moderada entre la dimensión condiciones laborales y desempeño laboral ( $r=0,721$ ), existe relación positiva fuerte entre la dimensión involucramiento laboral y desempeño laboral ( $r=0,758$ ), existe relación positiva fuerte entre la dimensión autorrealización y desempeño laboral ( $r=0,829$ ), y por

último existe relación positiva moderada entre la dimensión supervisión y desempeño laboral ( $r=0,636$ ).

En la dimensión **gestión operativa y desempeño laboral**, se pudo encontrar resultados que han sido recogidos adecuadamente y procesados correctamente y a través de la prueba estadística de Pearson se tuvo una significancia bilateral de ( $0,000 < 0,01$ ), con ello se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Este resultado ha facilitado para que el investigador determine que existe una relación significativa entre **gestión operativa y desempeño laboral**. Asimismo, se logró visualizar que existe una correlación de Pearson de 0,745 entre dimensión y variable, lo cual significa que la correlación es positiva alta considerable. De ello se concluye que, cuanto más buena sea la gestión operativa mayor será el desempeño de los colaboradores para con sus usuarios. Esto ha quedado evidenciado a través del diagrama de dispersión lineal donde los números indican que entre la dimensión y la variable la relación es de 56 %. De igual modo, Marín y Delgado (2020). Indican que los hallazgos encontrados aluden que el 70 % de las investigaciones del desempeño laboral tienen influencia en la vida sostenible en relación con la crisis económica, asimismo, se encontró que es necesario tener un sistema para poder realizar una evaluación del desempeño laboral, contando con trabajadores que muestren responsabilidad, compromiso y posean competencias para el adecuado funcionamiento de los municipios.

En cuanto a la dimensión **gestión de control y desempeño laboral**, se pudo conseguir que a través de la prueba estadística de Pearson una significancia bilateral de ( $0,000 < 0,01$ ), con ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Este resultado ha facilitado para que el investigador determine que existe relación entre gestión de control y desempeño laboral. Asimismo, se logró visualizar que existe una correlación de Pearson de 0,601 entre dimensión y variable, lo cual significa que la correlación es positiva moderada considerable. De ello se concluye que, cuanto más buena sea la gestión de control mayor será el desempeño de los colaboradores para con sus usuarios. Esto ha quedado evidenciado a través del diagrama de dispersión lineal donde los números indican que entre la dimensión y la variable la relación

es de 36 %. Sin embargo, los resultados a los que llegó Vargas, et al., (2020), indica que no concuerda debido a que él en su estudio señala que existe carencia en las estrategias organizacionales para poder brindar un adecuado servicio público durante la emergencia sanitaria, asimismo, existe falta de capacidad para ejecutar el presupuesto y debilidad en la articulación intergubernamental que incide en la calidad de vida de los pobladores; por ello, consideran necesario implementar políticas públicas para el buen funcionamiento de las municipalidades.

A través de los resultados que muestra la **gestión municipal**, se puede evidenciar que hay una significancia bilateral de  $(0,000 < 0,01)$ . Resultado que ha facilitado para que el investigador determine que existe relación significativa entre gestión municipal y desempeño laboral. Asimismo, se logra visualizar que existe una correlación de Pearson de 0,854 entre V1 y V2, lo cual significa que la correlación es positiva alta considerable. De ello se concluye que, cuanto más buena sea la gestión municipal mayor será el desempeño de los colaboradores para con sus usuarios. Esto quedó demostrado a través del diagrama de dispersión donde los números indican que entre gestión municipal y desempeño laboral la relación es de 73 %. Este resultado que el autor ha obtenido guarda relación con lo estudiado por Hurtado-Villanueva y Gonzales-Vallejos (2015), quienes sostienen que, los resultados obtenidos arrojaron que la gestión es positiva hasta en un 98,59 % de las municipalidades debido a que realizan Presupuesto Participativo, el 85,36 % presentan Plan de Desarrollo Local Concertado, el 31 % tienen Plan de Desarrollo Institucional, el 49,95% cuentan con Plan Operativo Institucional y el 11,81 % tienen Plan de Desarrollo de Capacidades. Por otro lado, el 29,76 % cuentan con indicadores para comprobar que se cumplan los objetivos y metas, el 24,81 % tienen metas a mediano plazo y anuales para alcanzar lo planificado y el 30,20 % cuentan con presupuesto concordantes. Finalmente, concluyen que es necesario apresurar con la modernización de la gestión, la estructura de las organizaciones y una estratégica planificación para el desarrollo local y humano.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. A través de la prueba estadística de Pearson se logró evidenciar que hay una significancia bilateral de ( $p= 0,000 \leq 0,01$ ), con ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, se logró encontrar que existe una correlación positiva alta considerable de 0,854 entre gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota – 2021.
- 6.2. El nivel de gestión municipal es malo con el 65 %. En consecuencia, de ello, la ciudadanía está fastidiada e insatisfecha porque no ve resultados positivos desde ya varios años en su distrito.
- 6.3. La variable gestión municipal en cuanto a su dimensión **gestión estratégica** el 52 % está en el nivel malo. La **gestión operativa** es mala con el 52 % y finalmente la **gestión de control** es regular con un 55 %. Eso significa que los colaboradores no se desempeñan de manera eficiente y eficaz para brindar un buen servicio que la ciudadanía lo requiere y lo necesita desde hace muchos años.
- 6.4. El nivel de desempeño laboral es malo con un 61 %, sin embargo, el 29 % lo confirma que es regular y 10 % como bueno. En conclusión, se confirma que esta variable refleja la realidad de la municipalidad, es decir, porque los colaboradores no están brindando un servicio de calidad y tampoco están cumpliendo de manera efectiva con todas las tareas encomendadas en el tiempo oportuno y correctamente.
- 6.5. En las dimensiones del desempeño laboral como el **civismo** afirman que un 68 % es malo y en el **desempeño de tarea** un 55 % es malo, finalmente el **obstáculo a la productividad** ha sido calificado de un 52 % es malo. De lo antes expuesto se determinó que a veces y en ocasiones se ha percibido conductas agresivas hacia los demás compañeros creando malestar entre los usuarios y colaboradores debido a que no han sido sancionados a pesar de sus conductas.

- 6.6.** Se puede evidenciar que hay una significancia bilateral de  $(0,000 \leq 0,01)$ , con ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, se logra visualizar que existe una correlación de Pearson que es positiva alta considerable de 0,700 entre gestión estratégica y desempeño laboral. De ello se concluye que, cuanto más buena sea la estrategia mayor será el desempeño de los colaboradores para con sus usuarios.
- 6.7.** Se encontró que a través de Pearson una significancia bilateral de  $(0,000 < 0,01)$ , con ello se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, se logró visualizar que existe una correlación positiva alta considerable de (0,745) entre gestión operativa y desempeño laboral. De ello se concluye que, cuanto más buena sea la gestión operativa mayor será el desempeño de los colaboradores para con sus usuarios.
- 6.8.** Se encontró que a través de Pearson una significancia bilateral de  $(0,000 < 0,05)$ , con ello se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, se logró visualizar que existe una correlación de positiva alta considerable de (0,601) entre dimensión y variable, lo cual significa que la correlación. De ello se concluye que, cuanto más buena sea la gestión de control mayor será el desempeño de los colaboradores para con sus usuarios.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al alcalde y al gerente municipal de Tres Unidos, mejorar los aspectos que involucran directamente a la gestión estratégica, operativa y de control pertenecientes a la gestión municipal con el propósito de obtener un mejor desempeño en sus trabajadores realizando cronogramas de ejecuciones según propuestas de gestión estratégica de la municipalidad; de este modo, lograr el cumplimiento de los objetivos y alcanzar las metas establecidas por la institución.
- 7.2.** Al alcalde y al gerente, realizar capacitación y seguimiento a todo el personal de ventanilla en temas de calidad de atención para mejorar el servicio al usuario con la finalidad de que dicha entidad vaya recuperando su imagen institucional.
- 7.3.** Al alcalde, realizar inducción al personal de manera que conozcan la misión, visión y tener bien claro los objetivos y metas proyectadas durante su gestión que tiene la municipalidad, de esa manera mejoraría la gestión estratégica, operativa y de control, y además salvaguardan los recursos a fin de distribuirlos de manera adecuada para los fines que han sido designados por el Estado.
- 7.4.** Al gerente, realizar un seguimiento y evaluación permanente a todos los colaboradores sobre la calidad de servicio y sus actividades que vienen realizando para con sus usuarios y determinar así las debilidades que se presentan a diario, para mejorarlos y potenciarlos en bien de la ciudadanía.
- 7.5.** Al alcalde y al gerente, realizar incentivos remunerativos y hacer reconocimiento a los colaboradores para mejorar el desempeño de tareas, civismo y la productividad por la labor y el apoyo que vienen realizando y brindar un servicio de calidad a los ciudadanos.
- 7.6.** Al alcalde, realizar capacitaciones a los colaboradores en temas de calidad de atención al cliente, además de ello temas de sensibilización. Es decir, evitar tener prejuicios con el usuario, ya que no existen los usuarios pequeños y como tal todos ellos merecen ser atendidos de igual modo, todo

ello depende de mejorar la imagen de la institución a partir del trato que se le brinde y estos puedan recomendar a otros usuarios, familiares y amigos.

- 7.7.** Al gerente de la Municipalidad de Tres Unidos, realizar un seguimiento a todos sus trabajadores con el fin de ser observados y evaluados y si es el caso de tomar medidas correctivas para aquellos que infringen los reglamentos y que manchan la imagen de la institución se hará, porque un usuario bien atendido es un ciudadano satisfecho o viceversa.
  
- 7.8.** Al alcalde de Tres Unidos, realizar capacitaciones y reuniones en temas de relaciones interpersonales con el fin de fomentar el compañerismo y sobre todo se respeten los unos a los otros, de tal manera que, se sientan cómodos en su trabajo y esto a su vez pueda repercutir en la institución mejorando su servicio hacia el usuario para asegurar la gran cantidad de usuarios satisfechos con el servicio que se brinda.

## REFERENCIAS

- Abawi, K. (2013). *Data Collection Instruments*. Geneva Workshop : Geneva Foundtion for Medical Education and Research. Obtenido de <https://www.gfmer.ch/SRH-Course-2012/Geneva-Workshop/pdf/Data-collection-instruments-Abawi-2013.pdf>
- Aliendre, E. (2021). *La gestión municipal participativa*. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés.<https://docplayer.es/31856270-La-gestion-municipal-participativa.html>
- Álvarez, S. (2012). Hacia la eficiencia en la gestión municipal . *Revista Nacional de Administración*, 3(2) 49-76. doi:<https://doi.org/10.22458/rna.v3i2.523>.
- Arraiza, E. (2016). *Manual de gestión municipal*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung-CIMA. [https://www.kas.de/c/document\\_library/get\\_file?uuid=ca6339ee-acec-5a87-7b2c-a4bf43d21f8b&groupId=287460](https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=ca6339ee-acec-5a87-7b2c-a4bf43d21f8b&groupId=287460)
- Ávila, H. K. (2019). Transformational leadership and municipal management; Provincial Municipality of Huaraz, year 2018. *Universidad San Martín de Porres- Revista Gobierno y Gestión Pública 2019*, 1-16. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/125/112>
- Bastidas, D., & Pisconte, J. (2008). *Estado y Gestión Pública*. Lima: Instituto para a Democracia y la Asistencia Electoral–IDEA. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n\\_P%C3%BAblica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*,3(1), 75-103. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

- Casiano, D., & Cueva, E. (2020). Municipal management, levels of perception and reliance: the case for the Chachapoyas district, Amazonas (Perú) 2019. *Academo*, 7(2), 157-165. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.30545/academo.2020.jul-dic.6>
- Chávez, A., Auqui, J., Soria, L., Teves, J., & Huanuni, S. (2018). Gestión municipal y participación vecinal en los pobladores representados del distrito de Chilca - Huancayo. *Revista de Investigación Universidad Privada de Pucallpa*, 3(3), 12-17. Obtenido de <https://doi.org/10.37292/riccva.v3i03.115>
- Cieza-Sempertegui, J. L., Silva-Tarrillo, J., & Silva-Tarrillo, M. Á. (2021). Management and job performance in municipal workers. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2253/4536>
- España, M. L., & Díaz, A. M. (2016). Participación ciudadana un desafío en la gestión local. Universidad Miguel de Cervantes. <http://estudios.umc.cl/wp-content/uploads/2017/05/MANUAL-SERIE-7.pdf>
- Estrada, S. (2019). *Gestión municipal factor determinante en el desarrollo de la Municipalidad provincial de Cotabambas: 2013-2016*. Cusco - Perú. [http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4093/253T20191020\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4093/253T20191020_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Forbes, R. (2015). Gestión de procesos y gestión municipal. *Revista Cegesti*(5),1-5. Obtenido de [http://municipal.cegesti.org/articulos/articulo\\_05\\_060515.pdf](http://municipal.cegesti.org/articulos/articulo_05_060515.pdf)
- Gonzales, C. (2017). *Estudio de contexto: Situación de los municipios en Centroamérica y requerimientos en formación en gestión pública municipal*. Centro de Investigación y Evaluación Institucional. [https://www.uned.ac.cr/viplan/images/ciei/INVESTIGACIONES\\_2017/AGOSTO\\_2017/AGOSTO\\_2017/Estudio\\_IFCMDL\\_final.pdf](https://www.uned.ac.cr/viplan/images/ciei/INVESTIGACIONES_2017/AGOSTO_2017/AGOSTO_2017/Estudio_IFCMDL_final.pdf)
- Huaraca, Y. M., & Ore, R. N. (2016). *El desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad distrital de ascensión - Huancavelica 2015*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.

<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1033/TP-UNH.ADMIN.00115.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hurtado-Villanueva, A., & Gonzales-Vallejos, R. (2015). La gestión y planificación municipal en el Perú. *Revista tecnológica ESPOL*, 28(4), 110-118. <http://200.10.150.204/index.php/tecnologica/article/view/407>

Kowalczyk, D., & Capilla, L. (15 de octubre de 2019). Basic Research and Applied Research: Definitions and Differences. *Study.com*. <https://study.com/academy/lesson/basic-research-and-applied-research-definitions-and-differences.html>

Kumar, R. (2011). *Research Methodology: a step-by-step guide for beginners* (3 ed.). SAGE. [http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit\\_Kumar-Research\\_Methodology\\_A\\_Step-by-Step\\_G.pdf](http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf)

Kumar, R. (2019). *Research Methodology*. Washinton DC: SAGE. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Research-Methodology-Ranjit-Kumar.pdf>

Lara, J. (27 de Noviembre de 2017). Impact Of The Administrative Management On The Efficiency Of The Fisheries Fishing Activity - Cantón Manta. *Revista ECA Sinergia*, 8(2), 144-157. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/780/966/>

MacDonald, S., & Headlam, N. (2011). *Researcha Methods Handbook: Introductory guide to research methods for social research*. Centre for Local Economic Strategies (CLES). <https://cles.org.uk/wp-content/uploads/2011/01/Research-Methods-Handbook.pdf>

Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *ResearchGate*, 2(1), 1-7. [https://www.researchgate.net/publication/322375665\\_Research\\_Fundamentals\\_Study\\_Design\\_Population\\_and\\_Sample\\_Size](https://www.researchgate.net/publication/322375665_Research_Fundamentals_Study_Design_Population_and_Sample_Size)

- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145)
- Marrufo, G. (2020). Labor performance in the provincial municipality of Rioja, San Martin region-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.182](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182)
- Mathers, N., Fox, N., & Hunn, A. (2009). *Surveys and questionnaires*. National Institute for Health Research. [https://www.rds-yh.nihr.ac.uk/wp-content/uploads/2013/05/12\\_Surveys\\_and\\_Questionnaires\\_Revision\\_2009.pdf](https://www.rds-yh.nihr.ac.uk/wp-content/uploads/2013/05/12_Surveys_and_Questionnaires_Revision_2009.pdf)
- Muyembe Asenahabi, B. (2019). Basics of Research Design: A Guide to selecting appropriate research design. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 6(5), 76-89. Obtenido de <http://ijcar.net/assets/pdf/Vol6-No5-May2019/07.-Basics-of-Research-Design-A-Guide-to-selecting-appropriate-research-design.pdf>
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Quero, Y., Mendoza, F., & Torres, Y. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*, 9(27), 22-33. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230409001.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decima quinta edicion ed.). Mexico: Pearson.[https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)
- Rodriguez, A., Palomo, R., & Gonzalez, F. (2020). Transparency and circular economy: analysis and assessment of municipal management solid waste. *Revista de economía Pública*(Núm.99), pp.233-272. [http://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/CIRIEC\\_9909\\_Rodriguez\\_et\\_al.pdf](http://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/CIRIEC_9909_Rodriguez_et_al.pdf)

- Ruiz, J. (16 de Enero de 2017). TAX CULTURE AND MUNICIPAL MANAGEMENT. *Revista Quipukamayoc*, 25(48), 49-60. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/download/13992/12386/>
- Sánchez, M. (27 de agosto de 2014). "Deficiente gestión en gobiernos municipales demuestra ausencia de un órgano de control". *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/deficiente-gestion-gobiernos-municipales-demuestra-ausencia-organo-control-69343-noticia/?ref=gesr>
- Sanín, J., & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: El camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1), 1-22. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/download/2117/6781>
- Secretaria de Planificacion y Programacion de la presidencia . (2013). *Ranking de la gestion municipal 2013*. Guatemala: SEGEPLAN. <http://www.segeplan.gob.gt/downloads/2015/RGM2013.pdf>
- Silva, D. R., Guerrero, M. A., & Córdova, U. (2020). Municipal Management, measuring the Incidence of the Participatory Budget and Labor Performance; case: Municipality of La Molina, 2020. *INNOVA Reseach Journal*, 5(3), 93-102. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.2020.1481>
- Torres, E., & Zegarra, S. (2014). Organizational climate and work performance in the bolivarian educational institutions of the city Puno - 2014. *Scielo*, 6(2), 5-14. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&lng=pt)
- Vargas, M., Fernández, L., Quiroz, J., & Cacho, A. (2020). Gestión municipal y respuestas frente al impacto del COVID 19 – municipalidades de la zona alto andina, departamento de Lambayeque. *Pakamuros*, 8(4), 105-115. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v8i4.153>

# **ANEXOS**

## Operacionalización de variables

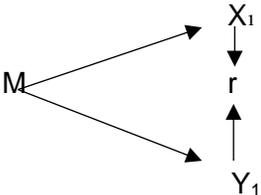
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>V1: Gestión municipal</b>	Es un instrumento creado para que las municipalidades del país y las entidades de gobierno central cuenten periódicamente con la información precisa acerca de los avances y problemas existentes (Secretaría de Planificación y Programación de la presidencia, 2013,p.15) y (Lara, 2017, p.146)	Esta variable fue evaluada a través de dimensiones e indicadores	Gestión estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación con la misión y visión de la entidad</li> <li>• Cumplimiento de Metas y objetivos</li> </ul>	Ordinal
			Gestión operativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución de planes y estrategias proyectadas</li> <li>• Desempeño de las áreas</li> </ul>	
			Gestión de Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de los resultados</li> <li>• Acciones correctivas</li> </ul>	
<b>V2: Desempeño laboral</b>	El desempeño se entiende como la acción o acciones que una persona realiza con el ánimo de obtener un resultado (Sanín y Salanova, 2014,p.5) y (Robbins y Judge, 2013,p.26-27)	Esta variable fue evaluada a través de dimensiones e indicadores	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia en la realización de las tareas</li> <li>• Eficiencia en la realización de las tareas</li> </ul>	Ordinal
			Civismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a los compañeros</li> <li>• Respeto a los compañeros</li> </ul>	
			Obstáculo a la productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prácticas indebidas</li> <li>• Ausentismo</li> <li>• Conductas agresivas hacia los compañeros</li> </ul>	

## Matriz de consistencia

**Título: Gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021**

**Autor: Sánchez García Shirley Margoth**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p style="text-align: center;"><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad distrito de Tres Unidos, Picota - 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad distrito de Tres Unidos, Picota - 2021?</p> <p>¿Cuál es relación de la gestión estratégica municipal con el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión operativa con el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021?</p>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>i) Identificar el nivel de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.</p> <p>ii) Determinar el nivel de las dimensiones de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.</p> <p>iii) Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota - 2021.</p> <p>iv) Determinar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota - 2021.</p> <p>v) Analizar la relación entre la gestión estratégica municipal y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.</p> <p>vi) Analizar la relación entre la gestión operativa y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi: Existe relación entre gestión municipal y desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El nivel de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021, es buena.</p> <p>El nivel de las dimensiones de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021, es buena</p> <p>El nivel del desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota - 2021, es bueno.</p> <p>El nivel de las dimensiones de la gestión municipal en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021, es buena</p> <p>Existe relación entre gestión estratégica y desempeño de tarea en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota - 2021.</p> <p>Existe relación entre gestión operativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota - 2021.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p style="text-align: center;"><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario</p>

¿Cuál es relación de la gestión de control con el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021?	vii) Analizar la relación entre la gestión de control y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021.	Existe relación entre gestión de control y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tres Unidos, Picota - 2021											
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>											
<p>El estudio de investigación fue de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <p><b>Dónde:</b>  M = Muestra  X<sub>1</sub> = Gestión municipal  Y<sub>1</sub> = Desempeño laboral  r = Relación de las variables de estudio</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La Municipalidad distrital de Tres Unidos contó con varias áreas de trabajo, en esta oportunidad la investigación se realizó en el área de atención al ciudadano que cuenta con 31 trabajadores, siendo este número la población total.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra fue tomada de la misma población debida a que es pequeña o finita.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión Municipal</td> <td>Gestión estratégica</td> </tr> <tr> <td>Gestión operativa</td> </tr> <tr> <td>Gestión de Control</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td>Desempeño de la tarea</td> </tr> <tr> <td>Civismo</td> </tr> <tr> <td>Obstáculo a la productividad</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión Municipal	Gestión estratégica	Gestión operativa	Gestión de Control	Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Civismo	Obstáculo a la productividad
Variables	Dimensiones												
Gestión Municipal	Gestión estratégica												
	Gestión operativa												
	Gestión de Control												
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea												
	Civismo												
	Obstáculo a la productividad												

## Instrumento de recolección de datos

Cuestionarios sobre la variable: **Gestión Municipal**

### Datos generales:

N° de cuestionario.....

Fecha de recolección ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel y la correlación de la gestión municipal y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021. Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un (X) en la alternativa que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo con su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad, marque todos los ítems.

En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Gestión Municipal		Escala de respuesta				
	Dimensión: Gestión estratégica	1	2	3	4	5
01	¿Considera usted que los colaboradores se identifican con la misión de la municipalidad?	( )	( )	( )	( )	( )
02	¿Considera usted que los colaboradores se identifican con la visión de la municipalidad?	( )	( )	( )	( )	( )
03	¿Considera usted que los colaboradores están alineados con los objetivos propuestos por la municipalidad?	( )	( )	( )	( )	( )
04	¿Considera usted que los colaboradores cumplen con los objetivos y metas trazadas?	( )	( )	( )	( )	( )
05	¿Considera usted que los colaboradores están alineados con las metas propuestas por la municipalidad?	( )	( )	( )	( )	( )

N° ítems	Dimensión: Gestión operativa					
06	¿Considera usted que el plan operativo institucional está acorde a las necesidades del distrito?	()	()	()	()	()
07	¿Considera usted que se ejecuta de manera correcta el plan operativo por parte de la municipalidad?	()	()	()	()	()
08	¿Considera usted que las áreas de la municipalidad se desempeñan eficientemente?	()	()	()	()	()
09	¿Considera usted que las áreas de la municipalidad se desempeñan eficazmente?	()	()	()	()	()
10	¿Considera usted que los colaboradores tienen buen rendimiento laboral?	()	()	()	()	()
N° ítems	Dimensión: Gestión de control					
11	¿Considera usted que la supervisión se realiza de manera correcta?	()	()	()	()	()
12	¿Considera usted que la evaluación de los resultados alcanzados por las áreas se realiza de manera correcta?	()	()	()	()	()
13	¿Considera usted que las acciones correctivas sobre los errores detectados se ejecutan de manera adecuada?	()	()	()	()	()
14	¿Considera usted que las acciones correctivas que se realizan dentro la institución influyen en los resultados?	()	()	()	()	()
15	¿Considera usted que las acciones correctivas sobre los errores detectados se deben ejecutar para todos de igual manera y de forma adecuada?	()	()	()	()	()

Muchas gracias por la atención

## Cuestionarios sobre la variable: Desempeño laboral

### Datos generales:

N° de cuestionario.....

Fecha de recolección ..../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel y la correlación de la gestión municipal y el desempeño laboral en el distrito de Tres Unidos, Picota - 2021. Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un (X) en la alternativa que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo con su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad, marque todos los ítems.

En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Desempeño laboral		Escala de respuesta				
Dimensión: Desempeño de la tarea		1	2	3	4	5
<b>01</b>	¿Considera usted que los colaboradores se preocupan por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para cubrir la mayor demanda posible de los usuarios y dar un buen servicio?	()	()	()	()	()
<b>02</b>	¿Considera usted que los colaboradores cumplen con todas las tareas encomendadas en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario?	()	()	()	()	()
<b>03</b>	¿Considera usted que se usa el tiempo necesario y asignado para hacer su trabajo de la manera óptima y adecuada?	()	()	()	()	()

<b>04</b>	¿Considera usted que los colaboradores hacen uso correcto de los recursos tecnológicos y materiales en la realización de sus actividades?	( )	( )	( )	( )	( )
<b>N° ítems</b>	<b>Dimensión: Civismo</b>					
<b>05</b>	¿Consideras que los colaboradores apoyan a sus compañeros, aunque no se le solicite expresamente?	( )	( )	( )	( )	( )
<b>06</b>	¿Considera usted que apoya a sus compañeros, aunque no se le solicite expresamente?	( )	( )	( )	( )	( )
<b>07</b>	¿Consideras que existe respeto entre los compañeros de trabajo en el área de atención al ciudadano?	( )	( )	( )	( )	( )
<b>08</b>	¿Consideras que existe buen clima laboral en el área de atención al ciudadano?	( )	( )	( )	( )	( )
<b>N° ítems</b>	<b>Dimensión: Obstáculo a la productividad</b>					
<b>09</b>	¿Consideras que las prácticas indebidas como el robo obstaculizan la productividad del área?	( )	( )	( )	( )	( )
<b>10</b>	¿Considera usted que los valores con los que cuenta la municipalidad influyen positivamente en los resultados?	( )	( )	( )	( )	( )
<b>11</b>	¿Considera usted que el ausentismo de los colaboradores afecta a los resultados que establece la municipalidad?	( )	( )	( )	( )	( )
<b>12</b>	¿Consideras que el ausentismo obstaculiza la productividad del área?	( )	( )	( )	( )	( )
<b>13</b>	¿Consideras que las conductas agresivas afectan el desempeño individual de los colaboradores en la municipalidad?	( )	( )	( )	( )	( )
<b>14</b>	¿Considera usted que las conductas agresivas hacia los compañeros conllevan a ser sancionadas?	( )	( )	( )	( )	( )
<b>15</b>	¿Consideras que las conductas agresivas hacia los compañeros obstaculizan la productividad del área en la municipalidad?	( )	( )	( )	( )	( )

Muchas gracias por la atención

## Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Sánchez Dávila Keller  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
Especialidad : Metodólogo  
Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión municipal  
Autor del instrumento : CP. Shirley Margoth Sánchez García

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión municipal.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión municipal.</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión municipal.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>44</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 11 de octubre de 2021

  
Dr. Keller Sánchez Dávila  
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Sánchez Dávila Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el desempeño laboral  
 Autor del instrumento : CP. Shirley Margoth Sánchez García

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño laboral.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño laboral.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño laboral.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto 11 de octubre de 2021

  
 Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Barboza Zelada Pedro Arturo  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión municipal  
 Autor del instrumento : Bach. Shirley Margoth Sánchez García

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión municipal.</b>				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión municipal.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión municipal.</b>				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.6

Tarapoto 11 de octubre de 2021



Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada  
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

DNI 16529281

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Barboza Zelada Pedro Arturo  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Contador  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el desempeño laboral  
 Autor del instrumento : CP. Shirley Margoth Sánchez García

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño laboral.</b>				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño laboral.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño laboral.</b>				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>46</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.6

Tarapoto 11 de octubre de 2021



Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada  
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

DNI 16529281

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mag. Encomenderos Bancallán Ivo Martín  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Economista  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión municipal  
 Autor del instrumento : CP. Shirley Margoth Sánchez García

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión municipal</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión municipal</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión municipal</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.1

Tarapoto, 11 de octubre de 2021



M<sup>g</sup>. Shirley Margoth Sánchez García  
 ECONOMISTA  
 Reg. 8134 - CELAM

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mag. Encomenderos Bancallán Ivo Martín  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Economista  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el desempeño laboral  
 Autor del instrumento : CP. Shirley Margoth Sánchez García

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño laboral.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño laboral.</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño laboral.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						41

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.1

Tarapoto, 11 de octubre de 2021



Mag. Ivo Encomenderos Bancallán  
 ECONOMISTA  
 Reg. 9134 - CELAM

Sello personal y firma

## Carta de autorización



**Municipalidad Distrital de Tres Unidos**  
"Gente que Trabaja, Pueblo que Progresa"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

Tres Unidos, 07 de Octubre del 2021.

**Carta N° 014-2021-MDTU/A**

Señorita:

Lic. Shirley Margoth Sánchez García

Maestranda de Posgrado de la UCV - Tarapoto

**Ciudad.-**

**ASUNTO** : Remito Autorización para aplicar investigación y publicación de la identidad en los resultados del estudio.

**REFERENCIA** : Carta N° 001-2021

Mediante la presente le saludo muy cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Tres Unidos, y al mismo tiempo en atención al asunto y su referencia, **AUTORIZO** a su persona para que realice el trabajo de investigación titulada "Gestión Municipal y Desempeño Laboral en el distrito de Tres Unidos – Picota – San Martín – 2021", asimismo **AUTORIZO** para que se aplique la investigación y publicación de la identidad en los resultados de estudio en la institución que dignamente represento, brindándole las facilidades de ser necesario y que el caso lo amerite.

Sin otro particular, propicia es la ocasión para renovarle mi saludo y muestras de estima personal.

Atentamente;



ALFA DE CRONBACH: Gestión municipal

N° Encuestas Piloto	Preguntas															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Sum fila (t)
Colaborador 1	1	1	2	3	4	3	2	1	4	2	4	2	2	2	1	34
Colaborador 2	3	1	2	3	1	3	1	3	2	1	5	3	3	1	3	35
Colaborador 3	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	4	4	1	5	2	42
Colaborador 4	3	4	1	1	2	1	5	2	2	2	3	2	4	5	1	38
Colaborador 5	4	3	2	3	5	2	4	5	4	3	1	5	4	5	4	54
Colaborador 6	1	4	1	2	5	5	4	4	2	2	3	4	3	3	4	47
Colaborador 7	3	5	4	1	5	1	4	2	5	4	2	2	5	3	2	48
Colaborador 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	17
Colaborador 9	5	4	3	5	2	2	5	5	4	1	1	1	4	3	2	47
Colaborador 10	1	4	1	5	1	5	4	4	2	5	4	1	3	3	3	46
Colaborador 11	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	18
Colaborador 12	1	4	2	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	1	3	46
PROMEDIO columna (i)	2.17	2.83	1.92	2.67	2.75	2.33	3.00	3.17	3.00	2.33	2.58	2.50	3.08	2.75	2.25	Varianza Total
DESV EST columna Si	1.40	1.53	1.00	1.50	1.66	1.44	1.54	1.53	1.48	1.37	1.44	1.45	1.24	1.60	1.14	Columnas
VARIANZA por ítem	1.97	2.33	0.99	2.24	2.75	2.06	2.36	2.33	2.18	1.88	2.08	2.09	1.54	2.57	1.30	Varianzas total de ítems St <sup>2</sup>
SUMA DE VARIANZAS de los ítems Si <sup>2</sup>	30.68															136.97

Numero de Ítems : 15

Reemplazando:

$\alpha = 1.071429 \quad 0.776$

$\alpha = 0.831$

ALFA DE CRONBACH: Desempeño laboral

N° Encuestas Piloto	Preguntas															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Sum fila (t)
Colaborador 1	3	5	4	1	5	1	4	2	5	4	2	2	5	3	2	34
Colaborador 2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	35
Colaborador 3	5	4	3	5	2	2	5	5	4	1	1	1	4	3	2	42
Colaborador 4	1	4	1	5	1	5	4	4	2	5	4	1	3	3	3	38
Colaborador 5	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	19
Colaborador 6	1	4	2	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	1	3	47
Colaborador 7	1	1	2	3	4	3	2	1	4	2	4	2	2	2	1	48
Colaborador 8	3	1	2	3	1	3	1	3	2	1	5	3	3	1	3	18
Colaborador 9	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	4	4	1	5	2	47
Colaborador 10	3	4	1	1	2	1	5	2	2	2	3	2	4	5	1	46
Colaborador 11	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	18
Colaborador 12	1	4	1	2	5	5	4	4	2	2	3	4	3	3	4	46
PROMEDIO columna (i)	2.00	3.17	2.00	2.67	2.17	2.17	3.00	3.50	3.00	2.67	1.83	1.67	3.33	2.00	2.00	Varianza Total
DESV EST columna Si	1.67	1.72	1.26	1.97	1.60	1.47	1.67	1.64	1.90	1.86	1.17	1.21	1.37	1.10	0.89	Columnas
VARIANZA por ítem	2.80	2.97	1.60	3.87	2.57	2.17	2.80	2.70	3.60	3.47	1.37	1.47	1.87	1.20	0.80	Varianzas total de ítems St <sup>2</sup>
SUMA DE VARIANZAS de los ítems Si <sup>2</sup>	<b>35.23</b>															<b>142.27</b>

Numero de Ítems : 15

Reemplazando:

$\alpha = 1.071429 \quad 0.752$

$\alpha = \mathbf{0.806}$

## Base de datos de la muestra

	Gestión municipal																			
	Gestión estratégica						Gestión operativa						Gestión de control						Total general	
	Preg.1	Preg.2	Preg.3	Preg.4	Preg.5	Total	Preg.6	Preg.7	Preg.8	Preg.9	Preg.10	Total	Preg.11	Preg.12	Preg.13	Preg.14	Preg.15	Total		
Colaborador 1	1	2	1	3	4	11	1	1	2	2	3	9	3	4	2	1	5	15		35
Colaborador 2	2	4	3	2	2	13	3	2	1	2	1	9	4	3	5	2	1	15	37	
Colaborador 3	2	1	2	3	3	11	2	3	1	2	3	11	3	2	1	2	2	10	32	
Colaborador 4	3	1	3	2	2	11	2	2	3	2	1	10	2	2	2	1	2	9	30	
Colaborador 5	1	3	2	3	3	12	3	2	1	3	2	11	3	1	2	4	3	13	36	
Colaborador 6	1	2	1	4	1	9	2	3	3	1	2	11	1	3	4	1	3	12	32	
Colaborador 7	3	1	2	1	1	8	5	1	1	2	1	10	2	1	1	3	1	8	26	
Colaborador 8	2	2	2	1	2	9	3	2	1	3	3	12	2	3	3	4	1	13	34	
Colaborador 9	5	2	4	3	4	18	4	3	4	5	4	20	4	2	2	4	5	17	55	
Colaborador 10	2	3	1	2	3	11	2	1	2	2	3	10	2	2	3	3	3	13	34	
Colaborador 11	2	1	4	4	1	12	1	2	2	2	3	10	4	2	1	2	1	10	32	
Colaborador 12	1	2	1	3	4	11	1	1	2	2	3	9	3	4	2	1	5	15	35	
Colaborador 13	2	1	2	1	1	7	2	2	1	1	1	7	2	3	5	2	1	13	27	
Colaborador 14	1	1	2	2	2	8	2	1	4	2	1	10	3	1	1	2	1	8	26	
Colaborador 15	3	2	1	2	1	9	1	2	1	3	4	11	1	2	1	3	2	9	29	
Colaborador 16	2	2	1	2	3	10	2	3	2	2	3	12	2	1	2	3	2	10	32	
Colaborador 17	4	4	2	4	3	17	3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	5	19	54	
Colaborador 18	1	1	1	5	2	10	3	2	2	5	2	14	3	2	3	2	2	12	36	
Colaborador 19	4	1	3	1	3	12	4	1	2	1	2	10	1	1	1	2	1	6	28	
Colaborador 20	2	2	2	2	1	9	2	2	1	1	3	9	2	4	1	1	2	10	28	
Colaborador 21	3	4	1	3	2	13	3	2	3	2	1	11	3	2	3	2	2	12	36	
Colaborador 22	1	2	1	3	1	8	3	4	1	1	2	11	2	3	3	3	5	16	35	
Colaborador 23	2	1	3	2	2	10	3	2	1	2	1	9	4	3	5	2	1	15	34	
Colaborador 24	2	1	2	1	4	10	1	2	3	3	1	10	2	2	3	4	2	13	33	
Colaborador 25	1	5	2	1	2	11	1	5	2	1	2	11	1	2	1	1	2	7	29	
Colaborador 26	5	1	1	2	1	10	1	2	1	1	1	6	5	2	1	2	1	11	27	
Colaborador 27	3	2	1	2	3	11	2	2	3	2	3	12	2	1	2	1	2	8	31	
Colaborador 28	4	5	2	3	4	18	4	3	2	5	5	19	4	2	4	3	5	18	55	
Colaborador 29	1	2	3	2	1	9	3	1	2	1	3	10	1	4	2	1	2	10	29	
Colaborador 30	2	1	3	1	2	9	3	2	1	2	1	9	2	3	5	2	1	13	31	
Colaborador 31	1	2	1	3	1	8	3	4	1	1	2	11	2	3	3	3	5	16	35	

**Desempeño laboral**

	Desempeño de la tarea					Civismo					Obstáculo a la productividad					Total general			
	Preg.1	Preg.2	Preg.3	Preg.4	Total	Preg.5	Preg.6	Preg.7	Preg.8	Total	Preg.9	Preg.10	Preg.11	Preg.12	Preg.13		Preg.14	Preg.15	Total
Colaborador 1	3	5	3	4	15	2	3	2	1	8	2	1	2	2	3	2	3	15	38
Colaborador 2	1	2	1	3	7	1	3	4	1	9	1	2	2	3	4	3	5	20	36
Colaborador 3	2	1	3	2	8	2	3	2	1	8	2	1	4	3	5	2	1	18	34
Colaborador 4	2	1	2	1	6	4	1	2	3	10	3	1	2	1	3	4	1	15	31
Colaborador 5	3	5	2	1	11	3	3	5	2	13	1	2	1	3	2	2	3	14	38
Colaborador 6	5	4	4	4	17	5	3	3	2	13	4	4	5	2	3	3	4	25	55
Colaborador 7	1	2	1	2	6	2	2	1	3	8	2	3	2	1	2	1	1	12	26
Colaborador 8	4	5	2	3	14	2	1	2	1	6	2	2	2	1	2	3	2	14	34
Colaborador 9	1	2	4	3	10	4	4	1	2	11	4	3	3	4	2	4	5	25	46
Colaborador 10	2	1	3	2	8	2	3	2	1	8	2	1	4	3	5	2	1	18	34
Colaborador 11	1	2	1	3	7	4	1	1	2	8	2	3	3	4	2	1	5	20	35
Colaborador 12	2	2	3	2	9	2	3	2	1	8	2	1	4	3	5	2	1	18	35
Colaborador 13	2	1	2	1	6	1	2	2	1	6	2	3	3	2	1	2	2	15	27
Colaborador 14	2	1	3	1	7	1	2	1	3	7	2	2	2	2	1	2	1	12	26
Colaborador 15	3	1	2	1	7	2	1	3	2	8	3	3	2	2	1	1	2	14	29
Colaborador 16	1	3	4	1	9	3	1	2	1	7	4	1	2	3	3	1	2	16	32
Colaborador 17	4	4	5	3	16	4	5	3	4	16	3	3	5	4	1	3	5	24	56
Colaborador 18	2	2	3	4	11	1	2	1	2	6	1	2	1	2	4	4	5	19	36
Colaborador 19	1	2	1	1	5	2	3	1	2	8	2	2	1	3	2	3	2	15	28
Colaborador 20	1	2	3	2	8	3	1	3	1	8	2	1	2	1	2	2	2	12	28
Colaborador 21	4	2	1	5	12	1	2	1	4	8	4	1	1	2	2	3	3	16	36
Colaborador 22	3	4	2	1	10	5	1	2	1	9	3	4	1	1	2	2	3	16	35
Colaborador 23	4	3	5	2	14	1	2	1	3	7	2	2	3	2	1	2	1	13	34
Colaborador 24	3	2	1	2	8	1	1	1	2	5	2	3	4	3	5	2	1	20	33
Colaborador 25	1	2	1	3	7	2	3	2	1	8	2	1	1	2	1	3	4	14	29
Colaborador 26	2	1	2	1	6	2	2	2	1	7	2	3	2	1	2	2	2	14	27
Colaborador 27	3	2	1	3	9	1	3	1	1	6	4	2	1	4	1	2	3	17	32
Colaborador 28	5	5	5	5	20	5	2	1	2	10	5	2	5	3	3	5	2	25	55
Colaborador 29	1	1	1	2	5	2	4	1	3	10	1	3	4	1	2	1	2	14	29
Colaborador 30	2	4	1	1	8	3	2	3	2	10	2	1	2	2	2	1	3	13	31
Colaborador 31	1	2	1	3	7	2	3	2	1	8	2	1	1	2	1	3	4	14	29